

## Hegesztő tanulók kivándorlási motivációjának vizsgálata Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében

Greutter Zoltán Gergely – Vafnóczki Attila József

### Összefoglalás

*A duális képzés az európai szakképzési rendszerek központi eleme és a munkanélküliség csökkentésének egyik fontos eszköze. Ennek a képzési formának az előnye, hogy a diákok, hallgatók, már egy adott munkahelyen megszerezhetik azt a tapasztalatot, gyakorlatot, ami által versenyképesebbek lehetnek a munkaerőpiacon. A résztvevő vállalatok számára is előnyös ez a képzési forma, gyakorlatilag egy bosszútávú befektetés lenne. Az elmúlt évtizedekben az Európai Unió tagországai között jelentős fejlettségbeli különbségeket figyelhetünk meg, ami batással van a „Z” generáció tagjainak kivándorlási szándékaira is. Magyarországon az elvándorlás mára már természetes folyamat lett. Az általunk megkérdezett duális képzésben résztvevő hegesztő tanulók több, mint 90%-a sem Magyarországon képzelel el további szakmai pályafutását, hanem a végzettségét megszerezve külföldre költözne. Ennek hátterében leginkább anyagi okok és jobb megélhetési körülmények állnak.*

**Kulcsszavak:** migráció, munkaerőpiac, generációk, duális képzés

**JEL:** R23, O15

## Investigation of the migration plans of welding students in Borsod-Abaúj-Zemplén county

### Abstract

*Dual training is the central part of European vocational educational systems and an important tool for reducing unemployment. The advantage of this form of training is that students can gain the experience and practice at a given workplace, which makes them more competitive in the labour market. The participating companies also benefit from this form of training, as it is effectively a long-term investment. In the past decades, there have been significant differences in development between EU Member States, which have an impact on the emigration intentions of Generation Z. In Hungary, emigration has become a natural process. More than 90% of the welding students we interviewed who are enrolled in dual training courses do not envisage a career in Hungary, but would like to move abroad after obtaining their qualifications. The main reasons for this are financial reasons and better living conditions.*

**Keywords:** migration, labour-market, generations, dual training

**JEL:** R23, O15

## Bevezetés

A fenntartható fejlődés három összetevője a humán-, a természeti- és a gazdasági erőforrások közül az ifjúság adja a humánerőforrás meghatározó részét. A jelenlegi 15–25 év közötti fiatalok a Z generáció tagjai, ők lesznek és lettek már a munkaerőpiac legújabb tagjai. A pedagógusok elmondása alapján egyre több a problémás/átlagostól eltérő diák (hiperaktív, figyelemzavaros, diszes etc.), valamint a munka világába már belépett fiatalokra is sok panasz érkezik. Nagyon hamar és könnyedén váltogatják a munkahelyeiket, nem végeznek monoton feladatokat, kerülnek az extra erőfeszítéseket etc. (Thuma, 2016).

Ugyanakkor a legtöbb országban, így Magyarországon is a fiatal munkavállalók számos hátránnyal szembesülnek a munkaerőpiacon. Például ide tartozhat a munkáltatók életkor szerinti diszkriminációja, valamint a munkatapasztalat hiánya miatt nehezebben találhatnak munkát, vagy rosszabb minőségű munkahelyeken alacsonyabb bérekért dolgozhatnak. Sok pályakezdő esetében nehézséget jelent az oktatás és a foglalkoztatás közötti átmenet (Bördős–Koltai, 2022).

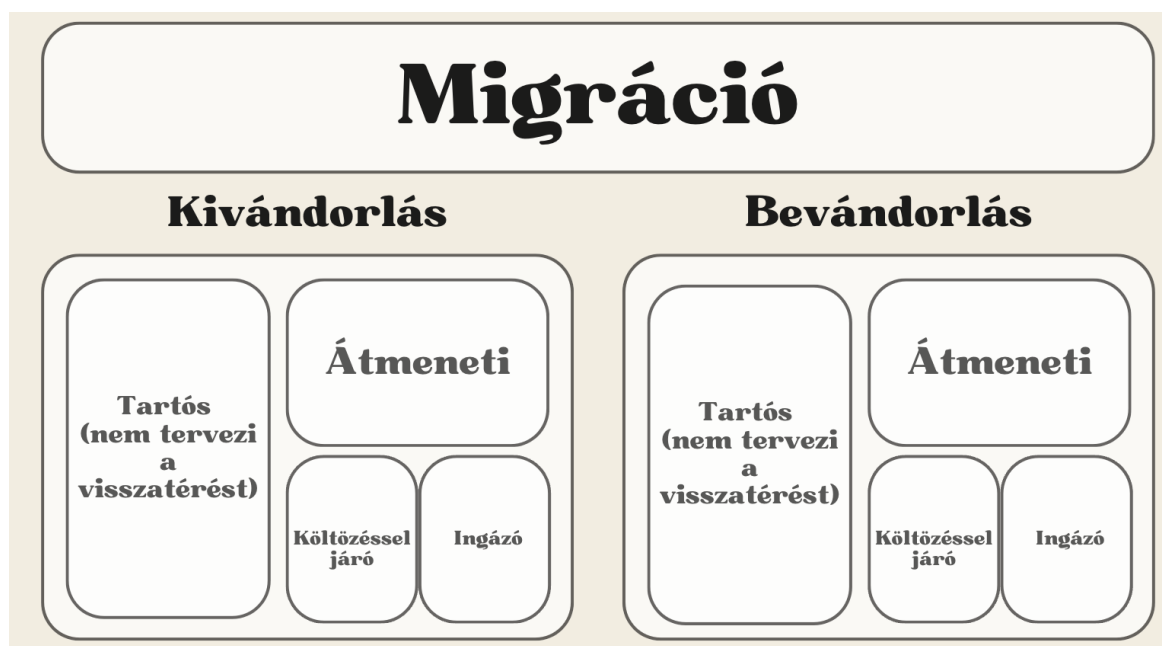
A szakirodalom szerint 1997–2012 között születtek a Z generáció tagjai. Ezen időszak szülőttei az első, igazán globális generáció. Ők azok, akik folyamatos virtuális kapcsolatban állnak kortársaikkal és a multitasking sem okoz gondot számukra. Bár fiatalok, szinte már a legtöbb munkahelyen képviseltetik magukat, akár gyakornokként, akár már munkavállalóként is. Hagyományos eszközökkel ők már többnyire nem motiválhatók, azonban digitális kompetenciájuk, technikai tudásuk kiemelkedő. Nélkülözhetetlen számukra az önmegvalósítás és a megfelelő munka-magánélet egyensúly. Gyakori visszajelzést igényelnek és vágnak az elismerésre. Általában jó kapcsolatot alakítanak ki munkatársaikkal, azonban mivel az információ gyors áramlása alapvető elvárás számukra, ezért komoly ellentétek is kialakulhatnak közöttük, mert nehezen tolerálják a lassabb mechanizmust a munkafolyamatok során (Juhász et al., 2023).

A „Z” generáció tagjai egy olyan munkaerőpiac szereplőivé válnak/váltak, mely jelentős kihívásokkal küzd. Demográfiai problémák, migráció, alacsony bérszínvonal, egyre növekvő automatizáció, mesterséges intelligencia növekvő szerepe etc. Magyarországon a munkaerőpiacon ugyanolyan jelentős változások zajlottak le, mint a szakképzés és az oktatás területén a rendszerváltást követően. Míg a szolgáltatói szférában és az építőiparban nőtt-, addig a feldolgozóiparban csökkent a dolgozók száma. Utóbbi csökkenését maga a termelés csökkenése idézte elő. Csak részben teljesül az az elképzelés, hogy a globalizációtól bekövetkezett szektorális átrendeződés az alacsonyan képzetteknek is munkalehetőséget biztosít. Az átalakulásokból kifolyólag változott a munkaerő mennyisége és minősége iránti igény. Az oktatási folyamatban nemcsak a tudás átadása a cél, hanem a dolgozó társadalomba való beilleszkedés is, mely által létrejön a személyben a jövőkép mellett a hasznosság érzete is. A képzettségi nehézségekkel küzdő hátrányos helyzetű egyének munkaerőpiacon is bizonytalanságot mutatnak (Greutter et al., 2022).

Az elmúlt évtizedekben Európa és az Európai Unió tagországain belül jelentős fejlettségbeli különbségeket figyelhetünk és figyelhettünk meg. Térben és időben folyamatosan újrendeződnek a gazdasági és társadalmi folyamatok a globalizációs hatások következtében (Youngs–Ulgen, 2022).

A nemzetközi migráció alapvető lehetséges okai többek között gazdasági vagy egyéb jellegűek (klímaváltozás, háború). Az elvándorlás két csoportba sorolható: az átmenetileg és a tartósan vándorlók (1. ábra). Az átmenetileg vándorlók között vannak olyan egyének, akik más országban telepednek le, de tervezik a visszatérést, és vannak, akik a küldő országban továbbra is lakóhellyel rendelkeznek, és ott egy létező háztartás tagjának számítanak. Őket ingázóknak hívjuk. A tartósan kivándorlók csoportja nem tervezi a visszatérést. Ők háztartásukkal együtt telepednek le egy másik országban huzamosabb időre. Róluk nehéz megbízható adatokat találni, hiszen a küldő országok

nem regisztrálják a külföldre migrálókat, emiatt hazánkban sem érhető el róluk megbízható, részletes, vagy idősoros információ (Bodnár – Szabó, 2014).



1. ábra. A nemzetközi vándorlás típusai

Forrás: Bodnár–Szabó, 2014. alapján saját szerkesztés

Az Európai Unió növekedése-, a munkaerő szabad áramlása-, a kelet-közép-európai országokban végbement rendszerváltozások, továbbá a nemzetek között kialakult jövedelem differenciák mind-mind előidézték és erősítették az államhatárokon átlépő mobilitást (Gödri, 2016; Ruff, 2022).

Magyarországon az elvándorlás természetes folyamatá-, és a mindennapi élet részévé vált. A munkaerő el és visszavándorlásáról, a Magyarországi trendek alakulásáról pusztán hipotéziseket alkothatunk a gyér és apránként gyűlő szakismeret miatt. A témához más nemzetek e témában gyűjtött tapasztalataira és a korábbi korszakok trendjeire támaszkodhatunk. A növekvő munkaerőhiány-, a negatív okozatok, valamint a nemzeti és családi deficitek maguktól értetődőnek. A kivándorlók más országbéli, un. vendégmunkásokkal „helyettesíthetők”, mert a migrálók visszatérése erősen kétséges (Hárs, 2020).

A szakirodalom szerint nagyon sok oka lehet a kivándorlásnak.

1. Ciklikus okok:

- munkanélküliségi ráta, elhelyezkedési potenciálok különbségei a küldő és a fogadó ország között. Az elhelyezkedési esélyek jelentőség teljesek a kivándorlási döntésben. Recesszióban növekszik a munkanélküliség, ez „push effect” -ként a kivándorlás esélyét növeli, miközben a fogadó országban „pull effect” -ként mutatkozik az alacsony munkanélküliségi-, magas állástalálási ráta.

2. Strukturális okok:

- munkanélküliségi ráta, munkahely találási esélyek differenciái a küldő és a fogadó ország között. A kivándorlási döntésben az elhelyezkedési potenciálok kardinális fontosságúak, recesszióban növekszik a munkanélküliség, ami „push effect” -ként a kivándorlás esélyét növeli, miközben a fogadó országban „pull effect” -ként jelenik meg az alacsony munkanélküliségi-, magas állástalálási ráta.

- nyelvi hasonlóság, illetve a fogadó országban lévők száma a küldő nemzet állampolgárai közül: emeli a kivándorlás esélyét a küldő és a fogadó nemzet nyelvének hasonlósága, és a bevándoroltak száma a fogadó nemzetben.
- jóléti ráfordítások különbsége a küldő és a fogadó országok között, szociális ellátórendszer, oktatási rendszer: különös tekintettel a tartós kivándorlás esetében lehet fontos tényező a jóléti kiadások mértéke az ellátás méltányossága, az oktatási rendszer korszerűsége (Bodnár-Szabó, 2014).

2006 óta a migrációs trend folyamatosan nő, sőt mi több, 2010–2013 között tovább is élénkült (Hárs, 2018). A kivándorlási elképzeléseket nem minden esetben követik valós tettek, ugyanakkor maga az elvándorlási szándék egy esetleges majdani migráció fontos mutatószáma. A kivándorlási szándékok analízise fontos ismeretekkel szolgálhat a majdani kivándorlók demográfiai adatairól, motivációjukról és kivándorlást megelőző helyzetükről (Szűcs – Koncz, 2018). 2013-ban a teljes magyar népesség 16%-a tervezett Magyarországon kívül munkát vállalni, és a 18-40 év közötti korosztály harmada képzelte úgy, hogy határon túl kíván munkát vállalni (Dabasi – Halász – Hegyi – Kéri, 2015). A KSH (2024) adatai szerint mostanra 100.000 fő fölé nőtt azon magyar állampolgárok száma, akik pillanatnyilag külföldön munkát vállalnak, ugyanakkor 92.700 főt is elérte a külföldi vendégmunkások száma hazánkban.

A képző intézmények és a munkaerőpiaci résztvevők együttműködése elengedhetetlenül szükséges annak érdekében, hogy a munkaerőpiacra belépők megfelelő képességekkel, tudással és szakértelemmel rendelkezzenek. Ennek egyértelmű oka a gazdasági rendszer rohamos előrehaladása és változása. Ehhez a változás is, - mint minden egyéb társadalmi átalakuláshoz szükséges folyamat – időt igényel, jelen esetben az oktatási intézményektől és a tanulóktól egyaránt. A folyamat során a tanulók fokozatosan lépnek be a munka világába és alkalmazkodnak hozzá (Kocsis, 2020).

A XXI. századi fejlett országok munkaerőpiacán nagymértékű átalakulás zajlott le, melyben növekedett a nem kognitív képességek fontossága. Ennek köszönhetően mind a munkáltatók mind a politika szféra szereplői nagyobb hangsúlyt kezdtek fektetni a kompetenciák fejlesztésére és a készségek javítására. (Fazekas, 2018).

A duális képzést úgy definiálhatjuk, hogy az egy olyan hibrid képzési forma, mely az oktatási rendszer és a termelő gazdaság között valósul meg oly módon, hogy a nappali tagozatos tanulók/hallgatók egyszerre részesülnek oktatásban szakképzési vagy felsőoktatási intézményben, ugyanakkor ezzel egyidejűleg egy olyan vállalat gyakornokai is, akik az intézménnyel szorosan együttműködnek, velük partnerkapcsolatot alakítottak ki/szerződést kötött. Egy olyan egymásra utaltságon és kölcsönösségen alapuló „win-win” szituáció, mely párhuzamot mutat a versenyképes gazdaság és vállalkozások, valamint a megfelelően felépített és strukturált oktatás között. Óriási előnye más oktatási formákhoz képest, hogy az elméleti tudásukat a tanulók a gyakorlatba is átvi- gyék, ezzel egyidejűleg növeljék a szakmai kompetenciákat (Pogátsnik, 2022).

A duális oktatási módszer az 1970-es években kezdődött kísérleti jelleggel nyugat Európában (Daimler-Benz, Bosch), melyben egy olyan attraktív oktatási módot kívántak kipróbálni, amely mind a hallgatóknak, mind a vállalatoknak kedvező. Az elindításának okai elsősorban: a felsőoktatási intézménybe töltött időnek a csökkentését, az oktatási intézmény és a vállalatok ismereteinek egyesítését, és az oktatásra fordított költségek megosztását célozták meg az állam és az adott cég között. 1982-re ezen oktatási mód strukturális formálása lezárul, a további években pedig számtalan oktatási intézmény és vállalat kapcsolódott a programhoz. Hazánkban elsőként a Kecskeméti Főiskola indított ilyen képzést 2012.09.01.-én összesen 2 partnercéggel és 26 hallgatóval. Ez a szám a 2017/2018-as tanévre már 51 cégre és 280 főre bővült. Országos elterjedése a duális képzésnek a 2015/2016-os tanévben kezdődött felsőoktatási intézményekben, 174 partnerszervezettel és 381 hallgatóval. Ezek a számok a következő tanévre már közel megduplázódta. (Ailer, 2017)

Az említett módszerek köszönhetően a tanulók átfogó képet kapnak azon cég folyamatairól, felépítéséről és a cégkultúrájáról, ahol a gyakorlati/gyakornoki idejüket töltik, ezzel egyidejűleg vállalatok toborzási és továbbképzési költségei csökkennek, mindemellett megfelelő szaktudású munkavállalókhöz jutnak. A képzés mára a munkanélküliség egyik legfőbb eszközévé vált. A nagyvállalatok felismerték, hogy ha több olyan programhoz-, élményalapú előadásokhoz csatlakoznak, mint például a Kutatók-, vagy Szakmák éjszakája, nem csak a középiskolai és egyetemi tanulókat tudják megszólítani, hanem az általános iskolai diákokat is. További fő hajtóereje a rendszernek, hogy a kormány a képzés fejlesztését célzott segítségekkel támogatja, valamint a tanulók mindezért fizetést kapnak (Pogátsnik, 2022).

Egy tanulmányban megfogalmazásra került több pozitívum, illetve negatívum a duális képzésről mind a vállalatok mind a hallgatók/diákok szemszögéből. A tanulók pozitívként említették meg többek között a csapatmunkával kapcsolatos ismeretek elsajátítását, a gyakorlati és szakmai tapasztalatgyűjtés kiemelt színvonalát, és a kialakult szakmai kapcsolatokat, míg negatívként a szervezésekkel kapcsolatos hiányosságokat, a partnerfelek közti nem tökéletes információcserét és az ezekből eredő félreértéseket, valamint azt, hogy a két helyszín tananyaga nem mutat teljes mértékben azonosságot. A vállalatok visszacsatolása szerint pozitívumokban - a diákokkal azonos válaszaikon túl - többek között a munkahelyi beilleszkedést is megemlítették, negatívként pedig a hallgatók nem tökéletes előzetes ismereteit, az irányításukra és oktatásukra szánt időráfordítást, valamint a tanulók véleményével összecsengően a nem megfelelően összehangolt és elaborált tananyagot említik (Ailer, 2017).

## Anyag és módszer

Az elvándorlási szándékok vizsgálata fontos ismereteket adhat a később kivándoroltak demográfiai adatairól, motivációjukról és kivándorlás előtti helyzetükről (Szűcs–Koncz, 2018). Jelen kutatásunkban a fiatal hegesztő tanulók kivándorlására, és motivációjukra fókuszálunk. A primer kutatásunk ötlete abból a célból fogalmazódott meg, hogy megvizsgáljuk a Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegyében lakó hegesztő tanulók a képzésüket követően szeretnék-e elhelyezkedni a magyar munkaerőpiacon, vagy úgy döntenek, hogy egy másik országba emigrálnak, ott vállalnak munkát és telepednek le.

Az alábbi szisztéma szerint építettük fel a kutatásunkat:

1. Témaválasztás, kutatási probléma meghatározása
2. Kutatási előzmények (szakirodalom és egyéb források) feltárása
3. Konceptualizálás (fogalmak meghatározása)
4. Kutatási cél meghatározása, kérdés megfogalmazása
5. Adatgyűjtés (változók definiálása)
6. Adatbázis készítése, adatok elemzése és kiértékelése
7. Klaszteranalízis
8. Kutatási kérdés megválaszolása
9. Következtetések, javaslatok, további kutatási lehetőségek megfogalmazása

A primer kutatást megelőzően hazai és nemzetközi folyóiratcikkeket és szakkönyveket tekintettünk át. Kvantitatív kutatást végeztünk, a 10 kérdésből álló kérdőívünket Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében élő, és ebben a vármegyében tanuló diákokkal töltöttük ki 2024 szeptemberében. A papíralapú kérdőívet 61 fő diák töltötte ki. A válaszokból egy adatbázist hoztunk létre Microsoft Excel segítségével és a statisztikai elemzést, a klaszteranalízist az SPSS programmal végeztük el, valamint az ArcGIS 10.6.1. GIS térképkészítő szoftvert is használtuk. Az összevonó hierarchikus

klaszteranalízis elvégzésével az volt a célunk, hogy megvizsgáljuk a kapott válaszok alapján létrejönnek-e különböző homogén csoportok, amikben az egyes minták hasonlítanak a csoporttársakéhoz.

A kutatási célunk, hogy kérdőívvel megvizsgáljuk a tanulók továbbtanulási, munkába állási, valamint kivándorlási szándékát, valamint demográfiai adatokat, nyelvismereti adatokat is gyűjtünk. Személyesen felügyeltük a kérdőívek kitöltését. A kutatásunk nem reprezentatív, vannak korlátai. A mintavétel során önkényes módszert alkalmaztunk. A kapott válaszok eredményeinek kiértékelése során klaszteranalízist is végeztünk.

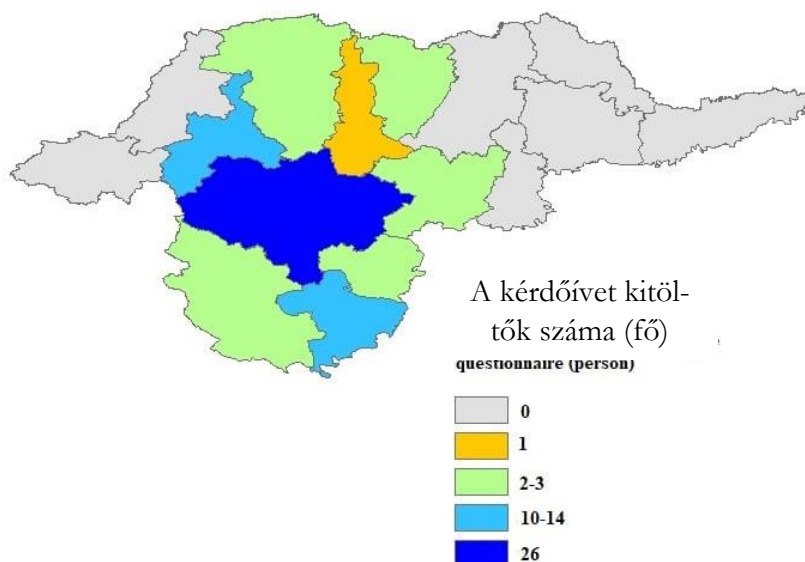
## Eredmények

A megkérdezett tanulók mindegyike a „Z” generáció tagja. A diákok születési éve 2003-2009 között oszlik meg (1. táblázat). Mindegyikük Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében lakik. A válaszadók lakóhelyének területi eloszlását a 2. ábra (n = 61) szemlélteti.

1. táblázat. Hegesztő tanulók születési éve és aránya a teljes mintában (n = 61)

Születési év	Fő	%
2003	1	1,6%
2005	3	4,9%
2006	9	14,8%
2007	26	42,6%
2008	14	23,0%
2009	8	13,1%

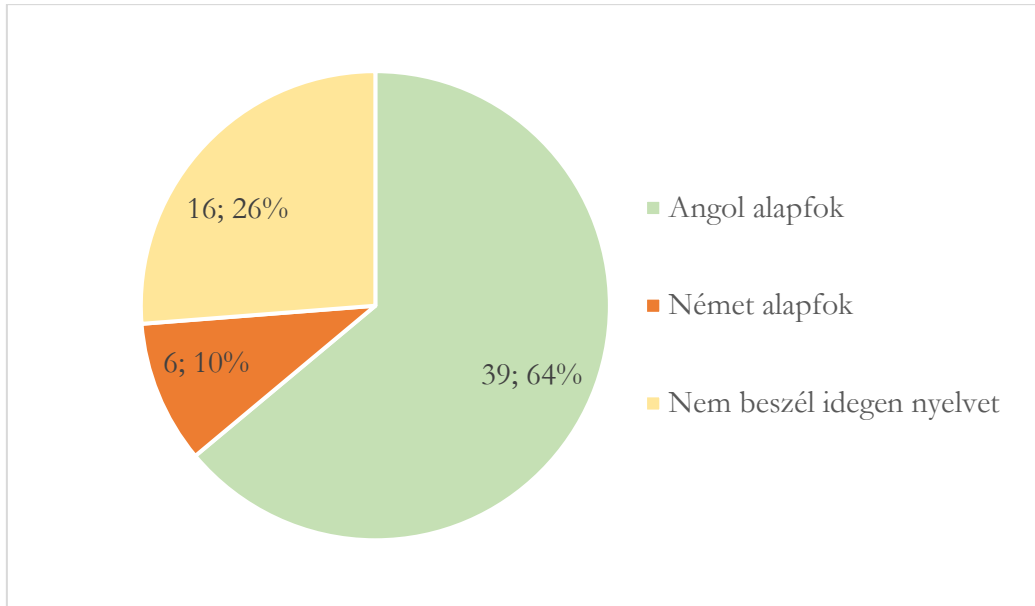
Forrás: Kérdőíves vizsgálat alapján (2024) saját szerkesztés



2. ábra. Hegesztő tanulók lakóhelyének területi eloszlása (n = 61)

Forrás: Kérdőíves vizsgálat, 2024. alapján saját szerkesztés

A demográfiai adatokon túl rákérdeztünk a diákok nyelvismereti szintjére is (3. ábra). 39 fő beszél alapfokon angolul, 6 fő beszél alapfokon németül és 16 fő egyáltalán nem beszél idegen nyelven.

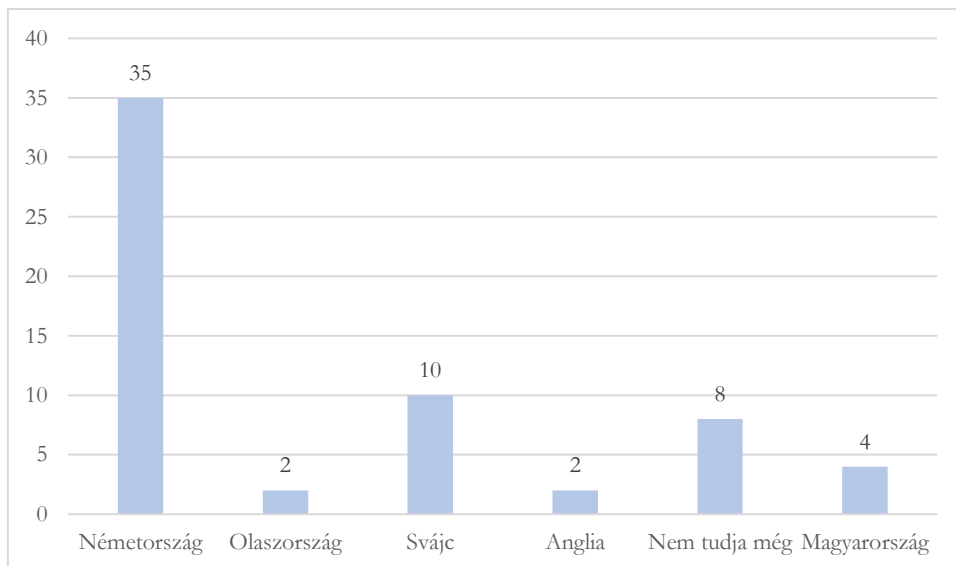


**3. ábra. Hegesztő tanulók nyelvismereti szintjei (%) (n = 61)**

*Forrás: Kérdőíves vizsgálat, 2024. alapján saját szerkesztés*

Kérdeztük, hogy a végzettség megszerzését követően egyből munkába kíván-e állni, vagy esetleg szeretne még tanulni. A diákok 90%-a (55 fő) nyilatkozott úgy, hogy miután megszerezték a bizonyítványukat egyből szeretnék is munkába állni.

Kérdeztük továbbá azt is, hogy Magyarországon, vagy külföldön szeretne elhelyezkedni (4. ábra).



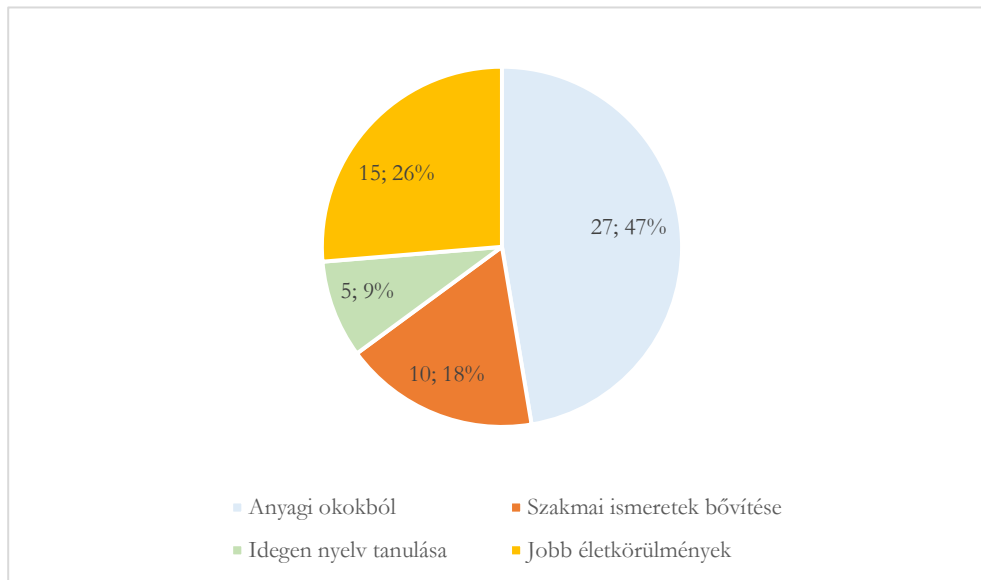
**4. ábra. A külföldön munkát vállalni tervező diákok célországainak eloszlása (fő) (n = 61)**

*Forrás: Kérdőíves vizsgálat, 2024. alapján saját szerkesztés*

A 61 fő válaszadó közül mindössze 4 fő maradna Magyarországon. 35 fő Németországot jelölte meg célországgként, 10 tanuló Svájcban vállalna munkát, 2–2 fő Olaszországba és Angliába költözne. 8 tanuló úgy nyilatkozott, hogy biztosan külföldön vállalna majd munkát, de még nem tudja biztosan, hogy melyik országban.

Azoktól, akik a külföldi munkavállalást jelölték be, kérdeztük azt is, mi áll döntésük hátterében, mi motiválja őket, hogy elhagyják hazájukat és egy idegen országban vállaljanak munkát (5. ábra).

Az emigrálni szándékozó tanulók közül (összesen 57 fő) 27 fő (47%) nyilatkozott úgy, hogy a jobb fizetés miatt szeretne külföldön dolgozni. 15 fő (26%) a jobb életkörülmények miatt költözne külföldre, 10 fő (18%) a szakmai ismereteinek bővítését jelölte meg elsődleges szempontként. A válaszadók 9%-a (5 fő) nyilatkozott úgy, hogy a nyelvismeretét szeretné fejleszteni a külföldi munkavállalása során.



5. ábra. A hegesztő tanulók kivándorlási motivációjának szándéka (%) (n = 57)

Forrás: Kérdőíves vizsgálat, 2024. alapján saját szerkesztés

## Következtetések és javaslatok

A munkaerőpiacon a fiatal generáció tagjai kiemelt szerepet töltenek be, hiszen ők alkotják a jövő munkaerőpiacának meghatározó részét. A Z generáció tagjai, különösen a 15–25 év közötti fiatalok, az innováció, a technológiai fejlődés és a gazdasági növekedés kulcsfontosságú tényezői lehetnek. Ugyanakkor számos kihívással kell szembenéznük a munkaerőpiacon, ideértve az életkor szerinti diszkriminációt, a tapasztalat hiányából fakadó nehézségeket, valamint a kedvezőtlen munkahelyi körülményeket és alacsonyabb béreket. Magyarországon a fiatal munkavállalók helyzetét tovább árnyalja a kivándorlás magas aránya, amely napjainkra általános jelenséggé vált.

A duális képzés célja, hogy a hazai munkaerőpiac számára képezzen magasan kvalifikált, gyakorlati tudással rendelkező szakembereket. Ha a tanulók külföldön vállalnak munkát, az tovább súlyosbíthatja a már meglévő munkaerőhiányt. További gondot jelent, hogy a képzésbe fektetett erőforrások nem térülnek meg.

A 2024-ben Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében végzett primer kutatásunk azt vizsgálta, hogy a 17–20 év közötti hegesztőtanulók milyen mértékben tervezik elhagyni Magyarországot. Az eredmények szerint a megkérdezettek 90%-a szívesen vállalna munkát külföldön, főként a magasabb bérek és jobb életkörülmények miatt. Elsődleges célországként Németországot, második helyen pedig Svájcot jelölték meg. Ezek az adatok rávilágítanak a fiatal szakmunkások elvándorlási hajlandóságának kritikus szintjére, amely jelentős kihívást jelent a hazai gazdaság számára.

A kutatás eredményei arra utalnak, hogy a fiatalok körében a kivándorlási hajlandóságot elsősorban a külföldi munkaerőpiac által kínált anyagi és életminőségbeli előnyök motiválják. Ez a trend a



hazai humánerőforrás bázis jelentős csökkenését vonhatja maga után, különösen a szakképzett munkaerő tekintetében. A jelenség továbbá a magyar gazdaság és társadalom fenntarthatóságát is veszélyezteti, hiszen a fiatal generációk elvesztése hosszú távon rontja a termelékenységet, az innovációs potenciált és a társadalmi kohéziót.

Úgy gondoljuk, hogy a kivándorlási hajlandóság csökkentése érdekében kulcsfontosságú a hazai bérék fokozatos felzárkóztatása és a munkahelyi környezet fejlesztése.

További kutatási lehetőség, hogy megvizsgáljuk a migrációs hajlandóságot Magyarország más régiójában, illetve a szomszédos országokban (pl. Szlovákiában, Romániában).

## Hivatkozott források

Ailer, P. (2017): Duális képzés – tapasztalatok, eredmények.

[https://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2017/10/Ailer\\_Piroska.pdf](https://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2017/10/Ailer_Piroska.pdf)

Bodnár, K. – Szabó, L. T. (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra. *MNB-tanulmányok 114.* <https://www.mnb.hu/letoltes/a-kivandorlas-hatasa-a-hazai-munkaeropiacra.pdf>

Borbély-Pecze, T.B. (2024): A hazai munkaerőpiac 2023-ban a KSH adatok fényében. *Munkaugyiszemle.hu*, 2024(4), 1–3. <https://munkaugyiszemle.hu/hazai-munkaeropiac-2023-ban-ksh-adatok-fenyeben>

Bördős, K. – Koltai, L. (2022): A magyarországi fiatalok hatodik legégetőbb problémája: a magyar fiatalok munkaerőpiaci helyzete (Kívánj tized! A magyarországi fiatalok nemzedéki önreflexiója és jövőképe ISBN 978-615-01-7060-2 [https://ifjusagitanacs.hu/wp-content/uploads/2023/01/Kivanj-tized\\_B5\\_WEB.pdf](https://ifjusagitanacs.hu/wp-content/uploads/2023/01/Kivanj-tized_B5_WEB.pdf)

Dabasi-Halász, Zs. – Hegyi-Kéri, Á. (2015): „Fel/eltörekvő” generáció migrációja Miskolcon.

*Észak-Magyarországi Stratégiai Füzetek*, 12(1), 17–26. [https://www.strategiaifuzetek.hu/files/339/17\\_2015-1Strat%C3%A9giaiF%C3%BCzetek\\_2015-1.pdf](https://www.strategiaifuzetek.hu/files/339/17_2015-1Strat%C3%A9giaiF%C3%BCzetek_2015-1.pdf)

Fazekas, K. (2018): Nem-kognitív készségek hiánya a munkaerőpiacon. Non-cognitive skill shortage in labour market. *Magyar Tudomány*, 179(1), 24–36. <https://doi.org/10.1556/2065.179.2018.1.3>

Gödri, I. (2016): Elvándorlási szándékok – álmok és konkrét tervek között. A migrációs potenciál jellemzői és meghatározó tényezői a 18–40 évesek körében Magyarországon. *KSH Népeségtudományi Kutatóintézet Kutatási Jelentések*, 98. <https://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/kutatasijelentesek/article/view/2699>

Greutter, Z. – Greutter-Gregus, É. – Hajdú, D. (2022): Szakmai képzéseken résztvevő nappali tagozatos tanulók jövőbeni tervei Borsod-Abaúj-Zemplén megyében. *Észak-Magyarországi Stratégiai Füzetek*, 19(1), 58–65. <https://doi.org/10.32976/stratfuz.2022.5>

Hárs, Á. (2020): Elvándorlás, visszavándorlás, bevándorlás. Jelenségek és munkaerő-piaci hatások In.: Kolosi T. Szelényi I. – Tóth I. Gy. (szerk.): *Társadalmi Ríport 2020*, Budapest.

<https://doi.org/10.61501/TRIP.2020.5>

[https://topap.hu/cms/uploads/10\\_61501\\_TRIP\\_2020\\_5\\_cdf36d8dfc.pdf](https://topap.hu/cms/uploads/10_61501_TRIP_2020_5_cdf36d8dfc.pdf)

Hárs, Á. (2018): Növekvő elvándorlás – lehetőségek, remények, munkaerőpiaci hatások. *Társadalmi Ríport 2018*, 81–105. [https://www.tarki.hu/sites/default/files/trip2018/081-105\\_Hars\\_elvandorlas.pdf](https://www.tarki.hu/sites/default/files/trip2018/081-105_Hars_elvandorlas.pdf)

Juhász, T. – Czeglédi, C. – Varga, E. (2023): Különböző generációk a munkahelyeken. *Közösségi Kapcsolódások tanulmányok kultúráról és oktatásról*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.14232/ka-pocs.2023.2.74-83>

- Kocsis, Zs. (2020): A duális képzés eredményességre gyakorolt hatása. *Opus et Educatio* 7. évfolyam 1. szám
- KSH (2024): Helyzetkép – Munkaerőpiac. <https://www.ksh.hu/s/helyzetkep-2023/#/kiadvany/munkaeropiac>
- Pogátsnik, M. (2022): Duális képzés: Az oktatás és a munkaerőpiac találkozásának jó gyakorlatai. *Munkaügyi Szemle.hu* 2022 / január <https://www.munkaugyiszemle.hu/dualis-kepzes-az-oktatas-es-munkaeropiac-talalkozasanak-jo-gyakorlatai>
- Ruff, T. (2022): Magyar fiatalok a koronavírus-járvány idején: Tanulmánykötet a Magyar Ifjúság Kutatás 2020 eredményeiről. Budapest: Enigma, 141–158. <https://ifjusagkutatointezet.hu/kiadvany/a8-magyar-fiatalok-a-koronavirus-jarvany-idejen-tanulmanykotet-a-magyar-ifjusag-kutatas-2020-eredmenyeirol>
- Szűcs, A. –Koncz, G. (2018): Szuburbanizációs folyamatok vizsgálata a Gyöngyösi járás területén. *Studia Mundi –Economica*, 5(1), 45–58. <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2018.05.01.45-58>
- Thuma, O. (2016): Generációs különbségek a munka és az iskola világában. *Korkép XXI. századi kibívások*. <https://doi.org/10.29180/KORKEP.2016.10>  
[https://publikaciotar.uni-bge.hu/id/eprint/1155/1/10\\_Thuma\\_Generacios\\_kulonbsegek-%281%29.pdf](https://publikaciotar.uni-bge.hu/id/eprint/1155/1/10_Thuma_Generacios_kulonbsegek-%281%29.pdf)
- Youngs, R. –Ulgen, S. (2022): The European Union’s Competitive Globalism, Carnegie Europe, 2022. February 17. [https://carnegie-production-assets.s3.amazonaws.com/static/files/files\\_\\_RewiringGlobalization\\_final\\_Revised1.pdf](https://carnegie-production-assets.s3.amazonaws.com/static/files/files__RewiringGlobalization_final_Revised1.pdf)

## Szerző(k)

### **Greutter Zoltán Gergely**

ORCID <https://orcid.org/0009-0007-1204-3904>

PhD hallgató

Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem, Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskola  
E-mail: [czola86@gmail.com](mailto:czola86@gmail.com)

### **Vafnóczki Attila József**

ORCID <https://orcid.org/0009-0001-6238-5044>

PhD hallgató

Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem, Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskola  
E-mail: [a.vafi82@gmail.com](mailto:a.vafi82@gmail.com)

*This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. /  
A műre a Creative Commons 4.0 standard licenc alábbi típusa vonatkozik:*

CC-BY-NC-ND-4.0

