

A különböző generációk külföldi munkavégzését befolyásoló tényezők vizsgálata

Kovács Edit Viktória (C0PL80)

Emberi erőforrások alapképzési szak

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. Bajkai-Tóth Katinka PhD

Szakedolgozatom témaválasztását, mind amellet, hogy aktuális, személyes érdeklődésem is befolyásolta. A munkaerő vándorlása sokszor problémát okoz hazánkban is, hiszen a munkaerőpiac kiszámíthatatlanságát még jobban növeli. Kíváncsivá tett, hogy az általam oly érdekesnek tartott generációs különbségek, vajon fellelhetőek-e a külföldi munkavállalás tekintetében is. Dolgozatomat a szakirodalom bemutatásával kezdtem, majd felállítottam a hipotéziseimet és bemutattam a vizsgálati módszereket. A nem Unió munkavállalás bonyolult jogi szabályozásának megértéséhez szekunder kutatást, míg a hipotézisek vizsgálatához primer kutatást végeztem.

Dolgozatom és kutatásom keretét a külföldi munkavállalás húzó és taszító erői adták. Hipotéziseimben, ezen erők hatását vizsgáltam.

Az első két hipotézisem tekintetében, az eredmények jól tükrözik a szakirodalomban olvasottakat, a generációs jegyek erősen megjelentek a mintában is.

Egyes számú hipotézisemet, miszerint *A Z generáció külföldön történő munkavállalási hajlandóságát nem befolyásolják az általam felsorolt taszító tényezők*, igazolni tudtam. Kiemelném a ma oly sokszor emlegetett tény, miszerint minden második fiatal menne külföldre az iskolai befejeztével. Rájuk nem hatnak az általam felsorolt taszító tényezők. Gazdaságilag komoly hatása lesz a fiatalok elvándorlásának, például a nyugdíjrendszer tekintetében, hiszen a munkaerőpiacról kilépő idősebb korosztály száma sokkal magasabb, mint annak a korosztálynak, akiknek ki kell termelnie az ő nyugdíjukat is.

A második hipotézisemet, *Az X, Y generáció nem a jobb anyagi lehetőségek miatt dönt az elvándorlás mellett*, szintén igazolni tudtam vizsgálatommal. Ezen kérdéskör tekintetében, ami szemléletformálásra vár, azok a munkakörülmények. A munkaerőpiacon magát teljes létszámmal képviselő X és Y generáció külföldi munkavállalás húzó ereje nem elsősorban a munkabér, számukra rendkívül fontos a megbecsülés és a jobb munkakörülmények. Amíg hazánkban, a munkáltatók nem fektetnek nagyobb hangsúlyt a munkakörülmények javítására, amíg nem becsülik meg kellőképp a munkavállalóikat, addig számíthatunk arra, hogy a

munkaerőpiac fő szereplőinek megfordul a fejében az elvándorlás, a külföldön történő munkavállalás.

A harmadik és negyedik hipotézisem kutatásakor és az interjú készítésekor rengeteg új információra és tudásra tettem szert. Érdekes volt hallgatni, hogy a húzó és taszító erőket, hogyan értelmezik, eltérő faji és vallási hovatartozású munkavállalók. Az integrációtól való félelem, mást jelent, egy európai számára és mást egy keletről hazánkba érkezőnek.

Hármas számú feltevés, miszerint *Hazánkba az Európai Union kívülről érkező munkavállalók leginkább a magasabb fizetések miatt érkeznek*, részben tekinthetjük igazoltnak, hiszen itt nem csak generációs eltérések mutatkoztak, hanem az anyaország gazdasági helyzete is befolyásolta a munkavállalók döntését.

Negyedik hipotézisemet, *A hazánkban munkát vállaló külföldiek nagy részének a magyar nyelvismeret hiánya nem befolyásolja a magyarországi munkavállalást*, szintén igazolni tudtam. Az angol nyelv ismeretével a hazánkba érkező külföldi munkavállalók jól boldogulnak.

HR szakos hallgatóként mindennapi problémának tartom a témát, hiszen a munkaerő megtartása szempontjából fontos, hogy milyen eszközöket vet be a munkáltató. Meglátásom szerint, a munkáltatóknak szüksége lenne egy-egy generációs kutatásra, illetve meg kellene ismerniük a külföldi munkavállalás húzó és taszító erőit, annak érdekében, hogy munkavállalóik igényeit minél magasabb szinten ki tudják elégíteni, egyszóval Mayo és Taylor elméleteit együttesen kellene szem előtt tartani.