Milyen feltételek és alternatívák szükségesek a menedékkérők hatékonyabb munkaerő-piaci integrációjához?

Kerekasztal beszélgetés

Bevezető gondolatok és adatok a

BÁH Menekülteket Befogadó Állomása által szervezett kerekasztal beszélgetésre

Debrecen, 2007. szeptember 25. – Klub Barabás, Debrecen

A kutatás elméleti háttere és a fogadó társadalomban megjelenő kérdések

„Külföldi munkavállaló”, „migráns”, „bevándorló”, „menedékkérő”, „menekült”, stb. fogalmai mind a jogi, idegenrendészeti, mind a szociológiai fogalomhasználatban különböznek, a köznyelvben és a sajtóban is gyakran keverednek.

I. Migrációs motivációk elméletei

1.1.1. Markoszintű elméletek

- A vonzás és taszítás (push and pull) elmélete
- A neoklasszikus közgazdaságtan egyensúlyelmélete
- A duális munkaerőpiac elmélete
- Világrendszer-elmélet

1.1.2. Mikroszintű elméletek

- A neoklasszikus közgazdaságtan mikroelmélete

1.1.3. Mezoszintű elméletek

- A migráció új közgazdaságtana
- Hálózatelmélet
- Intézményelmélet
- A kumulált okság elmélete

II. A migráció hatásaival és következményeivel kapcsolatos általános társadalmi kérdések

Elveszik-e a külföldiek a hazai munkavállalók elől a munkahelyeket? Lenyomják-e az „idegenek” a „bennszülöttek” bérét

A migránsok fedezik-e az általuk igénybe vett jóléti szolgáltatások költségét?

A bevándorlók beilleszkednek-e a befogadó gazdaságba és társadalomba

III. A migráció hatásaival és következményeivel kapcsolatos szervezeti, vezetői kérdések

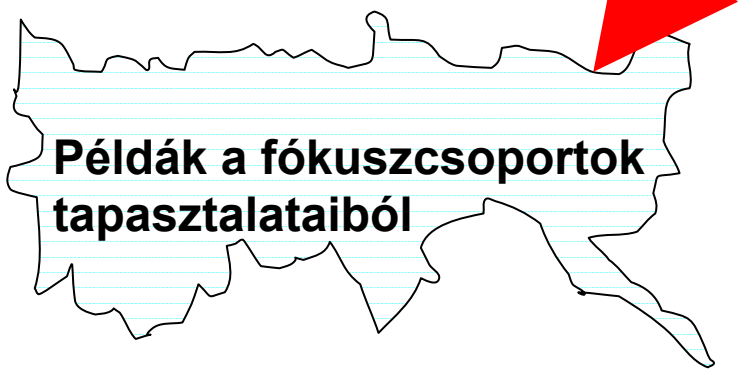
-Profitálhatok-e a multikulturális munkaszervezetből? Hogyan?

-Mennyibe kerül egy menekült (menedékkérő) alkalmazása?

-Hogyan tudok rekrutálni az adott célcsoportokból? (táborok? munkaügyi központok?)

-Milyen HR veszélyekkel kell számolnom az adott célcsoport alkalmazásánál?

- AKAROK-E ÉN EGYÁLTALÁN MENEKÜLTEKET (MENEDÉKKÉRŐKET) FOGLALKOZTATNI?



A migráció hatásaival és következményeivel kapcsolatos általános társadalmi kérdések

Fókuszcsoport interjúkon elhangzott vélemények cégvezetők, vállalkozók részéről

- Addig marad itt, amíg annyit „lop, csal, hazudik, amivel átviteti magát Ausztriába az embercsempésszel, a magyar melós meg nem tud elhelyezkedni!

40 éves férfi - Egy vidéki élelmiszeripari kisvállalkozás vezetője

- Dolgoztatni kéne őket, ha már ide jönnek és itt etetjük őket (…) Például kutyagumit szedetni!

35 éves nő, külföldi tulajdonú feldolgozóipari nagyvállalat HR vezetője

- Azt el tudom képzelni, hogy egy magyarok által el nem végzett munkára alkalmazzam a menedékérőket, a múltkor például disznóól takarításhoz kerestem munkaerőt, de senki sem vállalta (…) a menekült táborban viszont ingyen szállásuk van!

54 éves férfi - idénymunkásokat (is) foglalkoztató egyéni gazdálkodó

- Egy román nőt alkalmaztunk a konyhán. Jól elvégezte a munkát, de nem tudott beilleszkedni, ezért el kellett küldeni.

40 éves nő, vendéglátás

A kutatás célja és felépítése

Exploratív kutatási cél: a menedékkérők és menekültek „virtuális” munkaerőpiacának feltérképezése

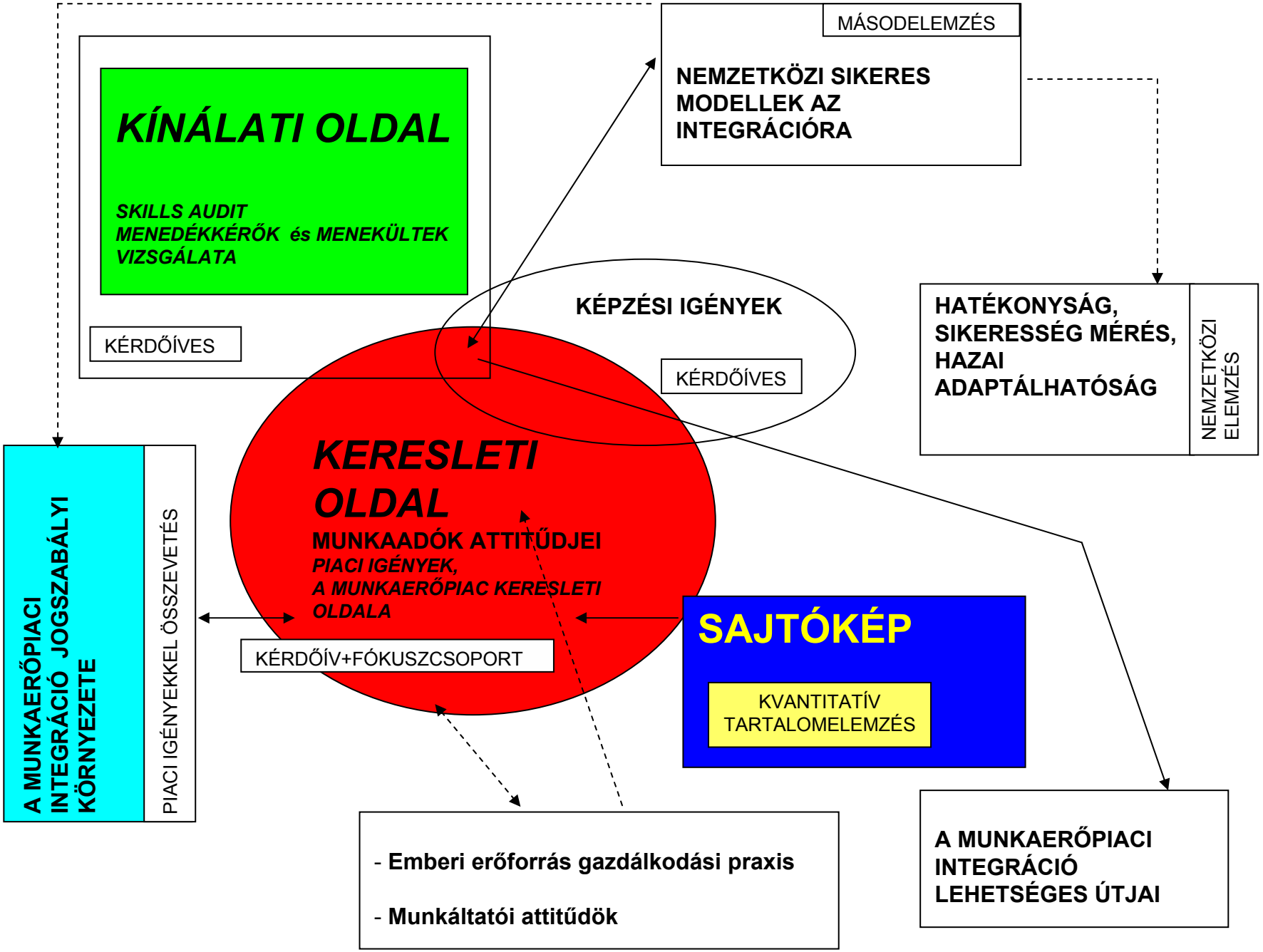
A kutatási blokkok:

- **Kínálati oldal vizsgálata**
  Menedékkérők és menekültek kérdőíves megkérdezése:
  Összesen 567 (419+148) megkérdezés standard kérdőívek segítségével

- **Keresleti oldal**
  Munkáltatók vizsgálata fókuszcsoportokkal és kérdőíves interjúkkal

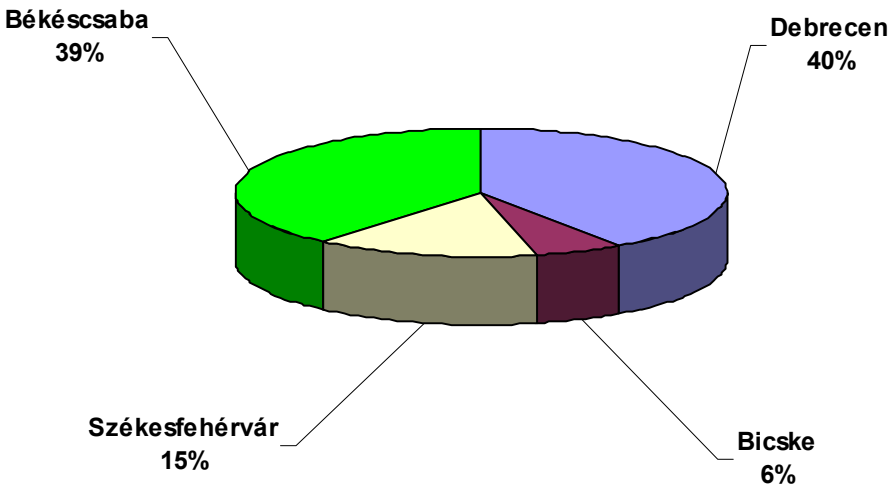
- **Sajtókép kutatás**
  Két vezető magyar napilap 1 teljes évi összes cikkének áttekintése kvantitatív és kvalitatív tartalomelemzési módszerekkel

- **Jogi kutatás**
  A magyar jogszabályi környezet áttekintése és összevetése nemzetközi példákkal


MÁSODELEMZÉS
NEMZETKÖZI SIKERES MODELLEK AZ INTEGRÁCIÓRA
KÍNÁLATI OLDAL
SKILLS AUDIT
MENEDÉKKÉRŐK és MENEKÜLTEK VIZSGÁLATA
KÉRDŐÍVES
KÉPZÉSI IGÉNYEK
KÉRDŐÍVES
HATÉKONYSÁG, SIKERESSÉG MÉRÉS, HAZAI ADAPTÁLHATÓSÁG
NEMZETKÖZI ELEMZÉS
A MUNKAERŐPIACI INTEGRÁCIÓ JOGSZABÁLYI KÖRNYEZETE
PIACI IGÉNYEKKEL ÖSSZEVETÉS
KERESLETI OLDAL
MUNKAADÓK ATTITŰDJEI
PIACI IGÉNYEK,
A MUNKAERŐPIAC KERESLETI OLDALA
KÉRDŐÍV+FÓKUSZCSOPORT
SAJTÓKÉP
KVANTITATÍV TARTALOMELEMZÉS
- Emberi erőforrás gazdálkodási praxis
- Munkáltatói attitűdök
A MUNKAERŐPIACI INTEGRÁCIÓ LEHETSÉGES ÚTJAI

Keresleti oldal

Székhely/telephely



N= 300 fős vállalati minta a befogadó állomások közvetlen környékéről

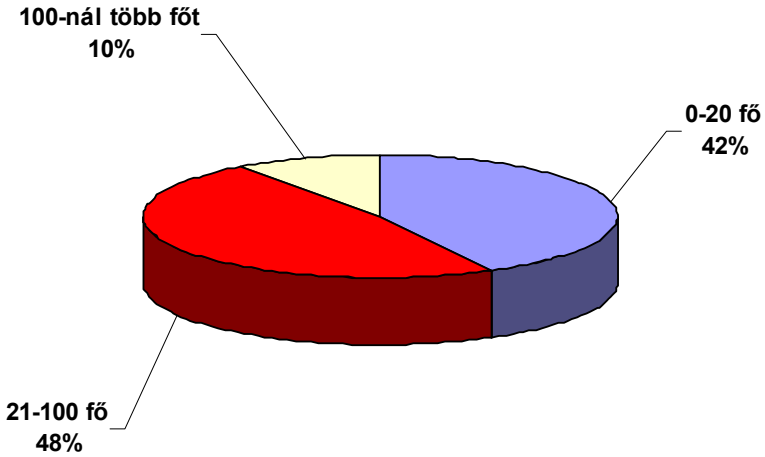
Interjú alanyok: a szervezetek első számú / HR vezetői

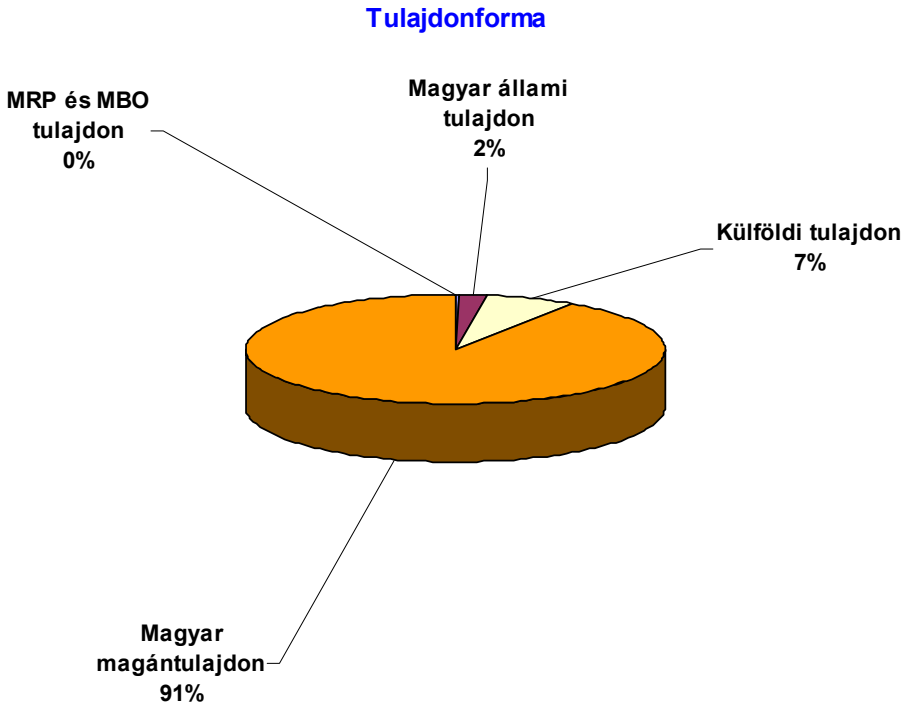
Átlagos szervezeti létszám: 60 fő

A cégek többsége (80%) fizikai munkaerőt foglalkoztat

A megkérdezett cégek alig 8%-a foglalkoztat jelenleg is külföldi munkavállalókat

Szervezeti méret

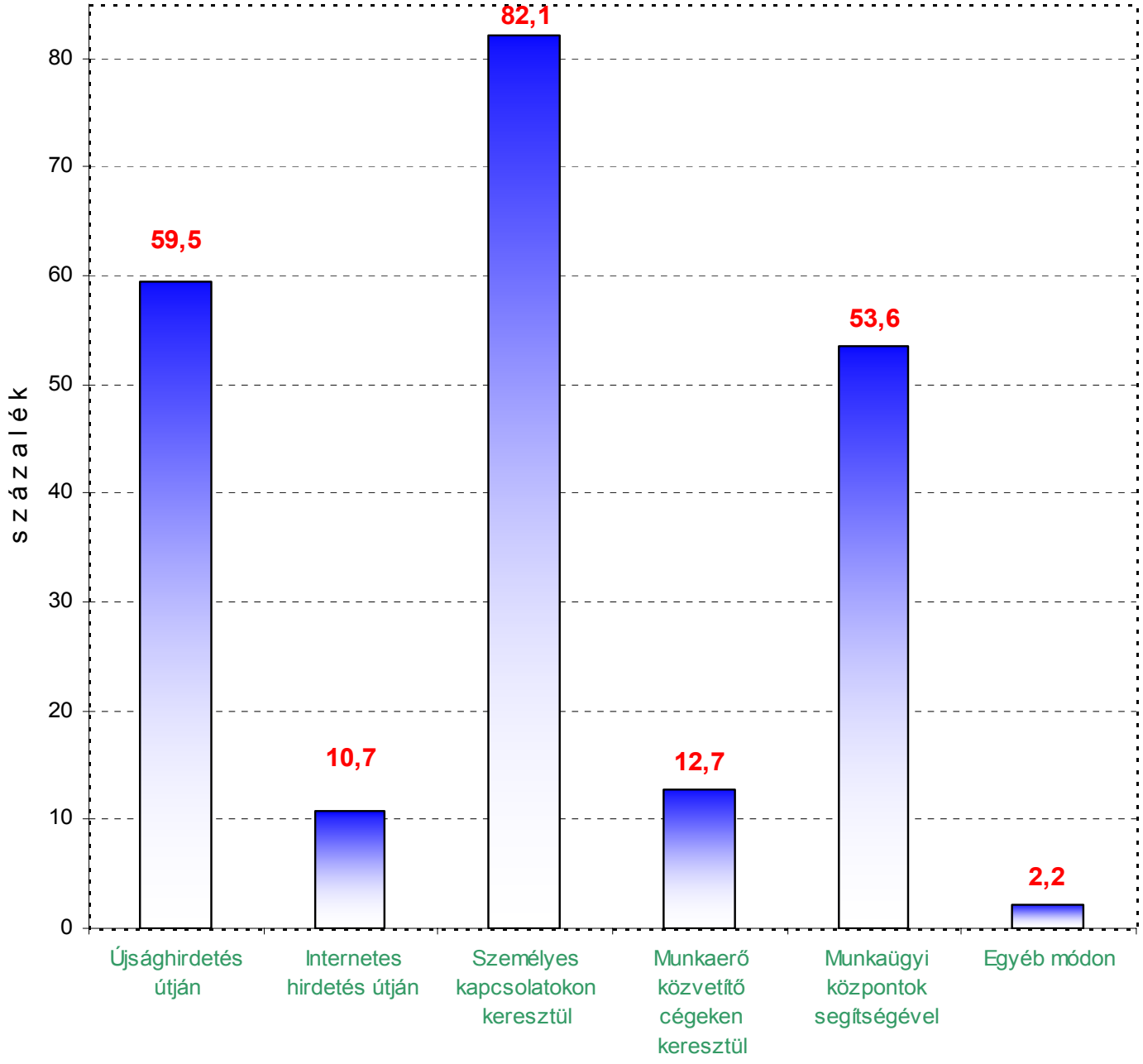




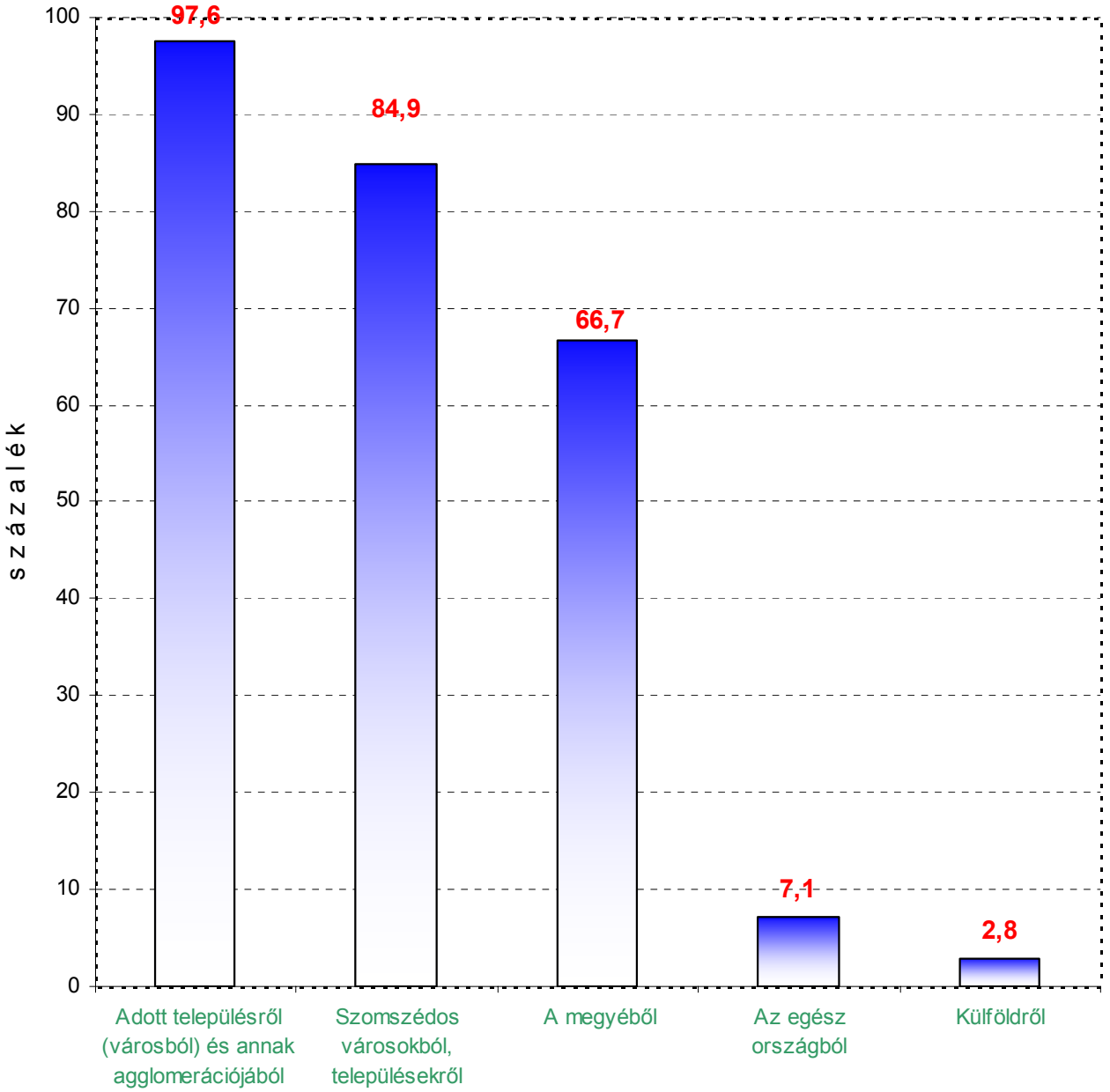
Domináns tulajdonforma: magyar magántulajdon

A cégek többségének van szakmai kapcsolata a munkaügyi központokkal

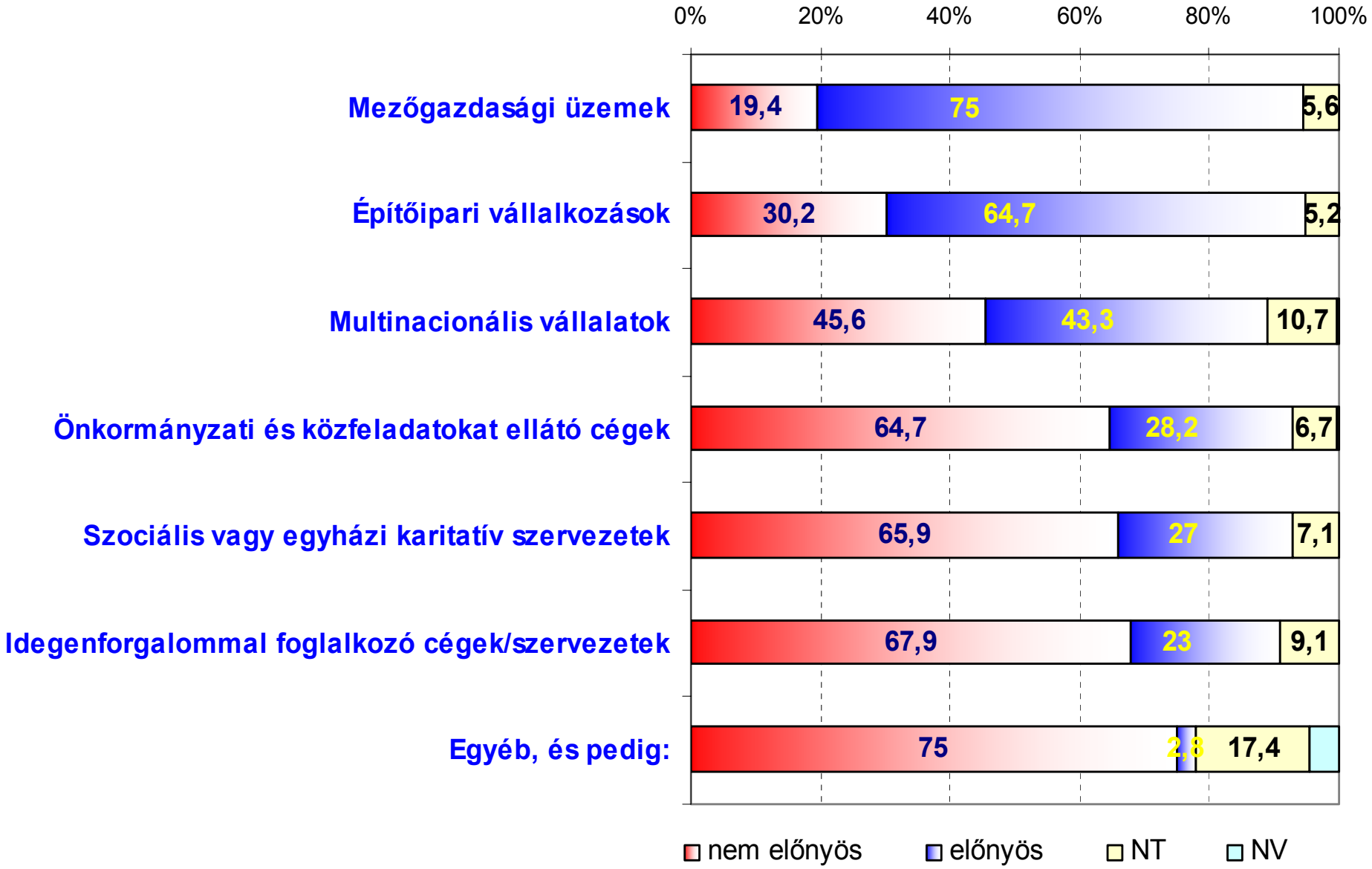
Toborzási stratégiák – A toborzás módja



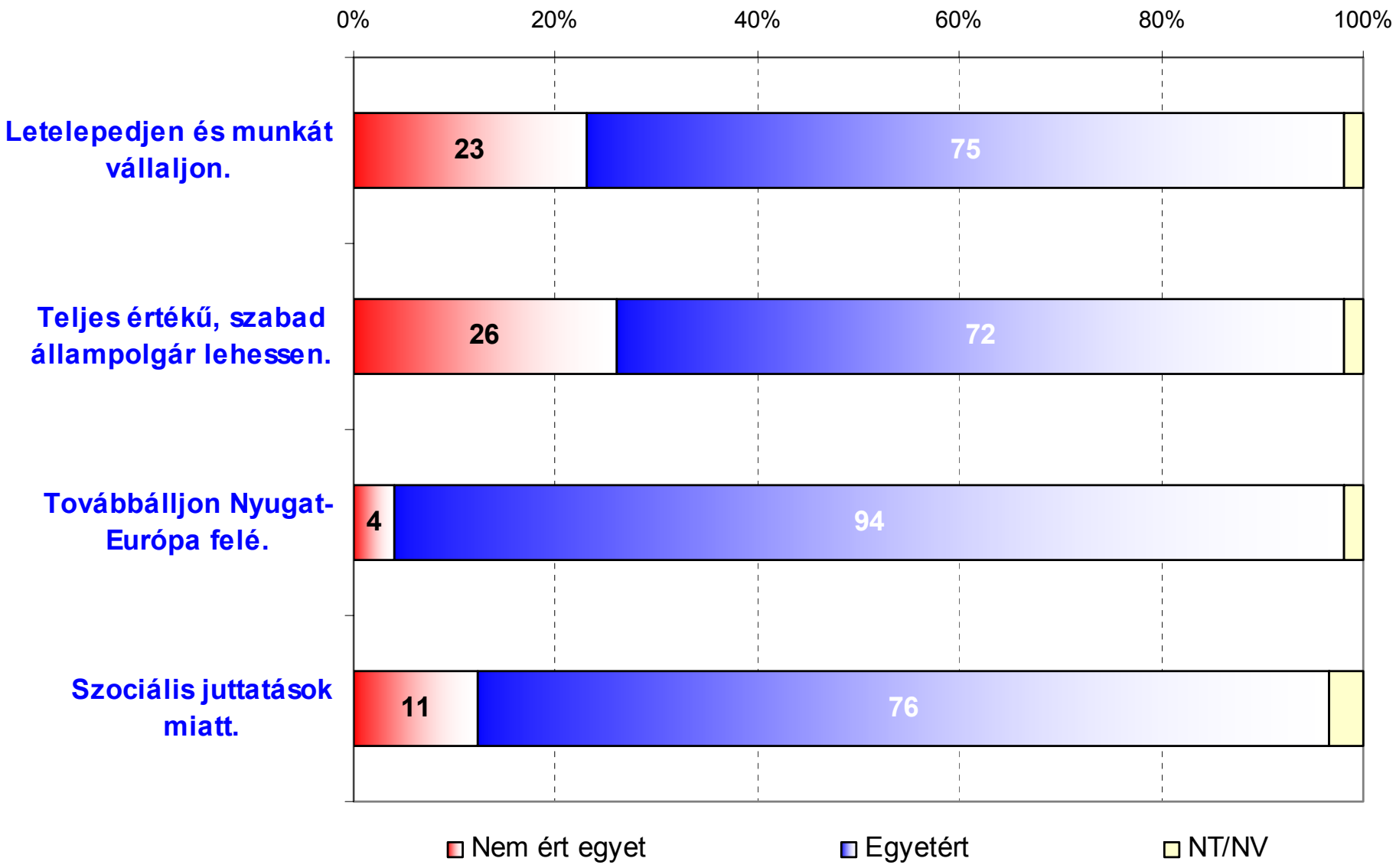
Toborzási stratégiák – A toborzási körzet



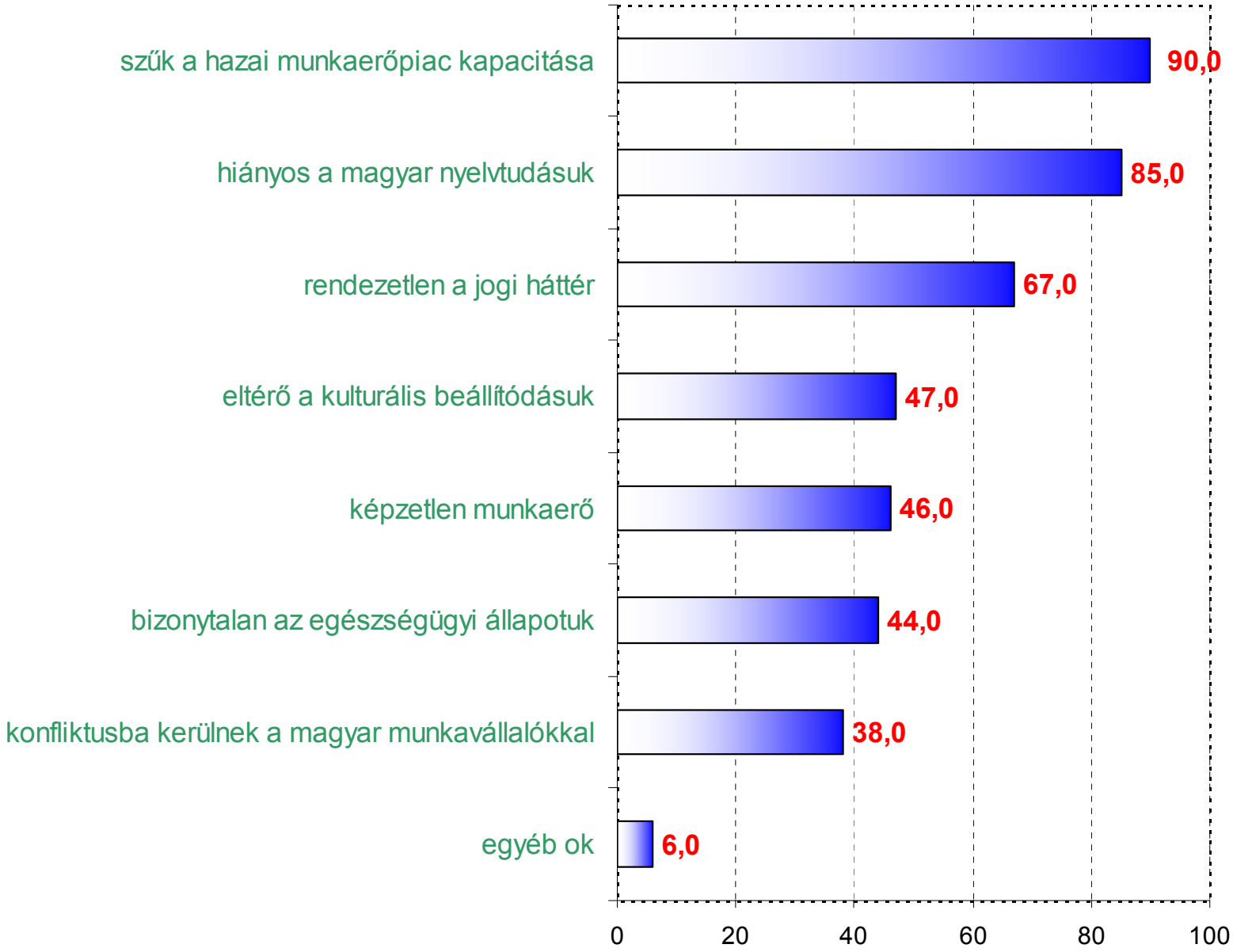
Kiknek a számára lehetne kedvező a menedékkérők foglalkoztatása? (Munkáltatói vélemények)



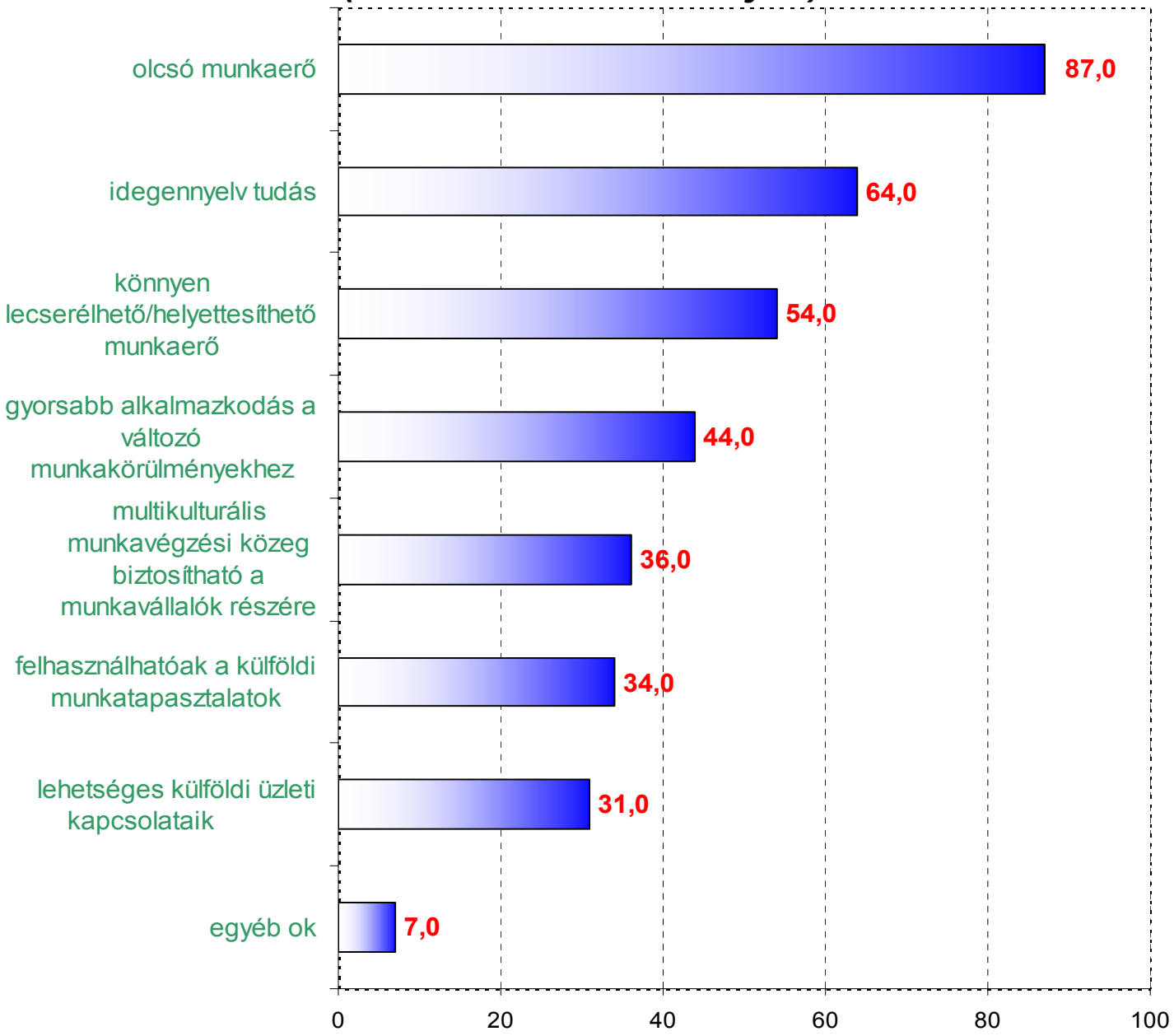
A hazánkban menedéket kérő külföldiek miért érkeznek az országba? (Munkáltatói vélemények)



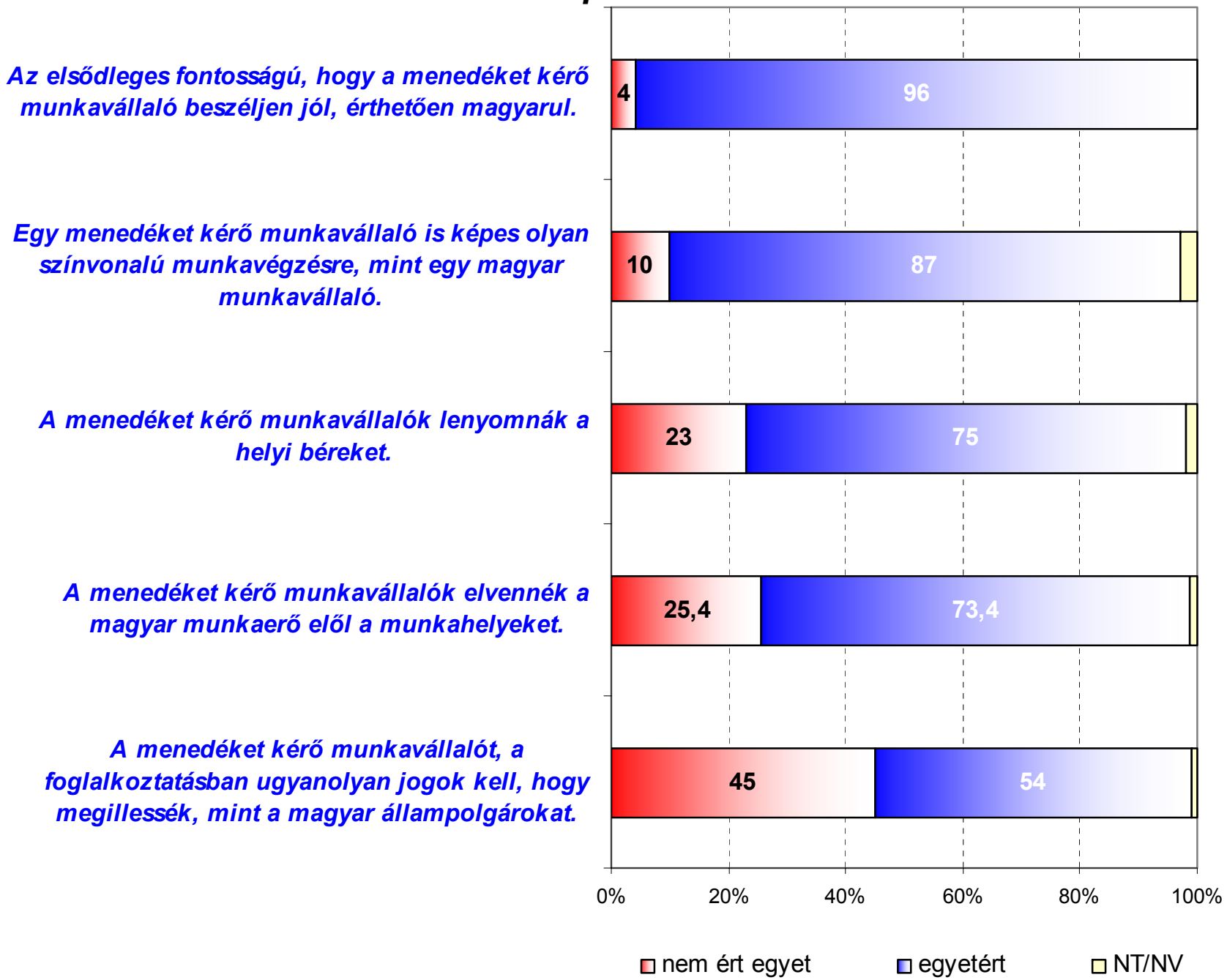
Mely tényezők gátolnák a menedékkérők alkalmazását a hazai munkaerőpiacon? (Munkáltatói vélemények)



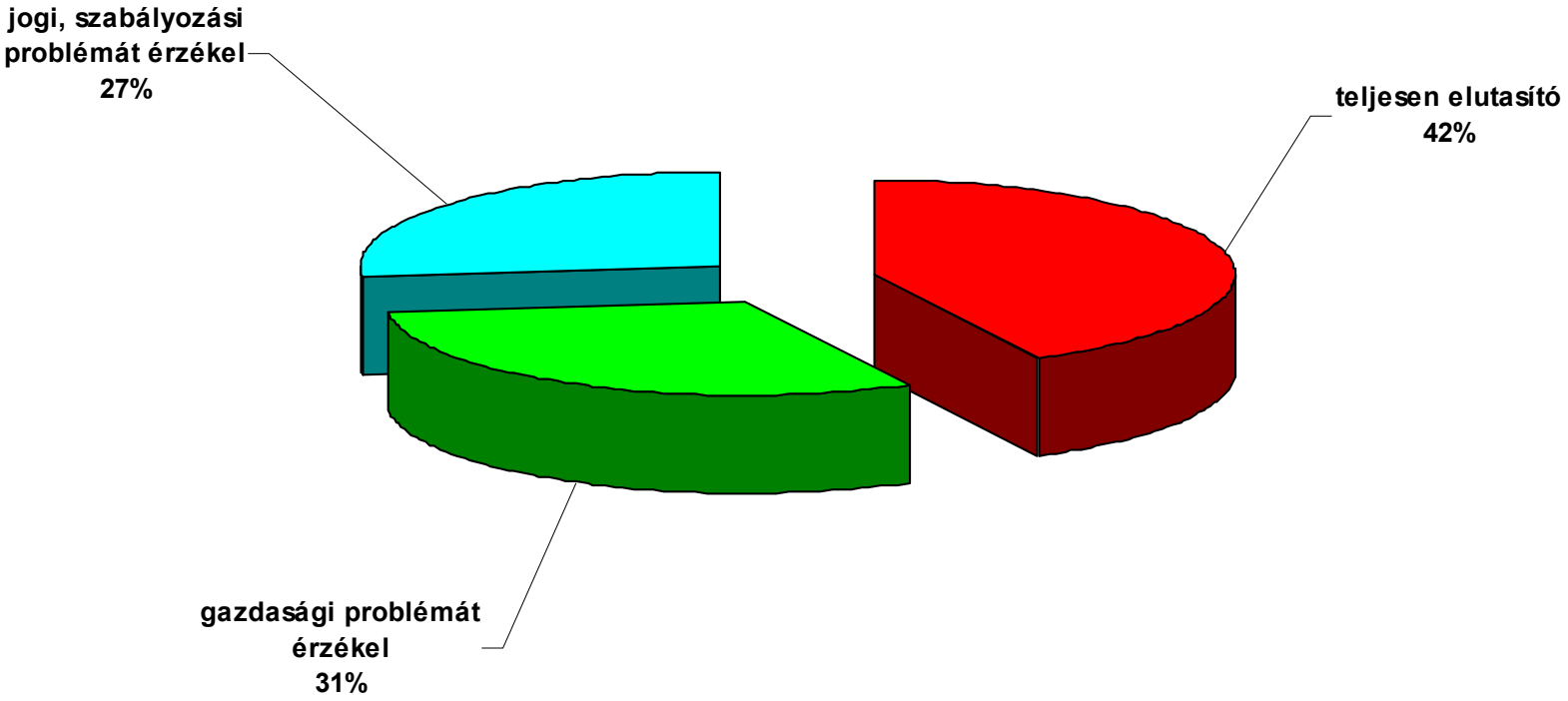
A menedékkérők alkalmazásának potenciális előnyei a hazai munkaerőpiacon? (Munkáltatói vélemények)



A menedékkérőkkel kapcsolatos munkáltatói attitűdök



MUNKÁLTATÓK KLASZTEREI - A foglalkoztatás esélyeinek becslése



*- A munkáltatói attitűdök alapján, a cégek **42%**-ánál nincs/csekély esély volna a menedékkérők foglalkoztatására*

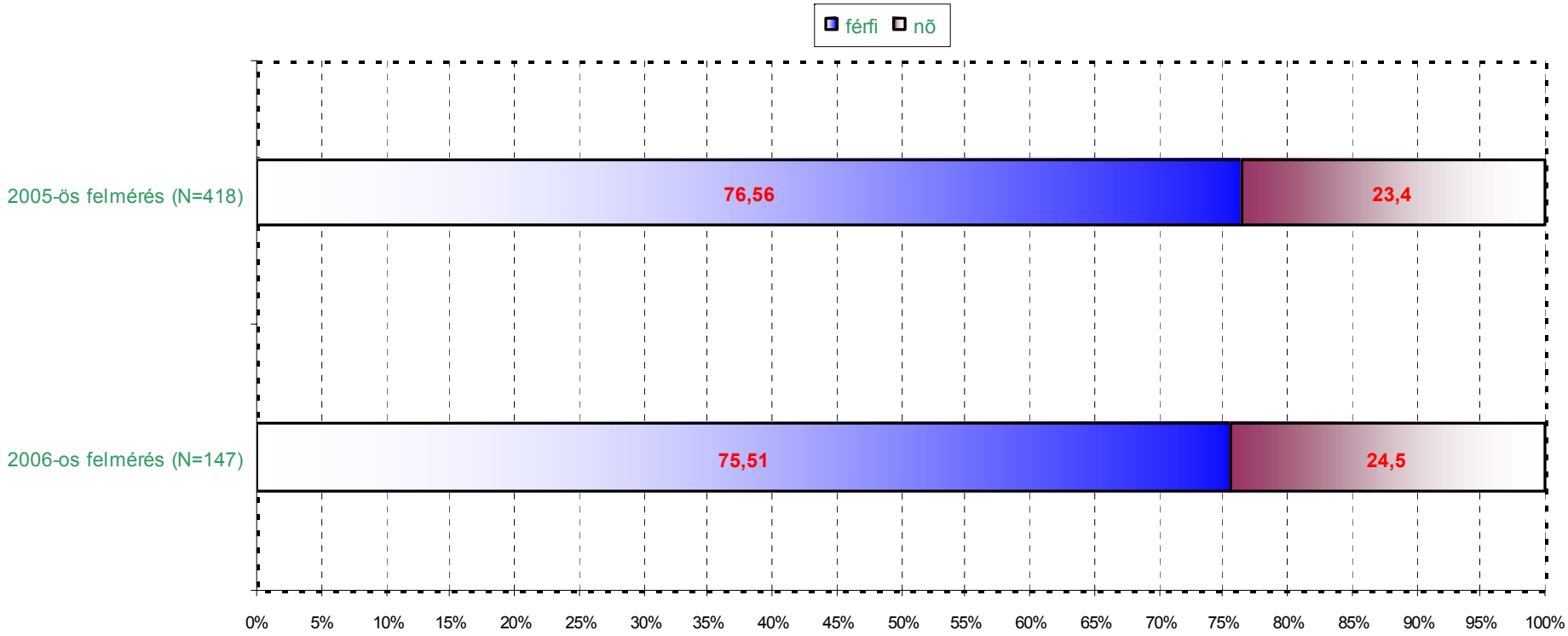
→ ***Vö. idegenellenes attitűdökkel kapcsolatos kutatási eredmények Mo.-on***

*- **27%** jogi, **31%** gazdasági jellegű problémát érzékel => esély lehet a foglalkoztatásra*

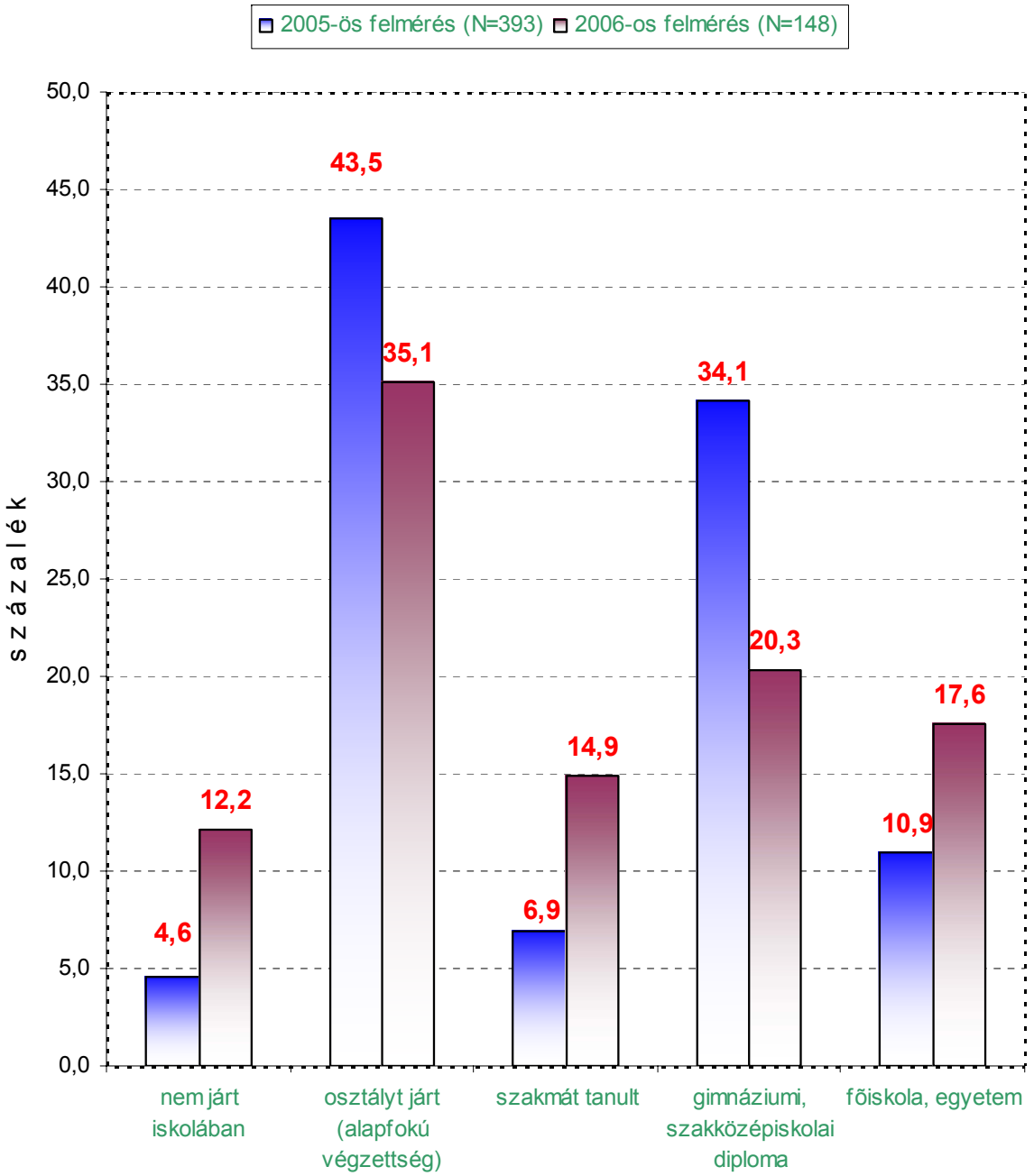
→ ***Jogi szabályozás fontossága…***

A kínálati oldal néhány eredménye

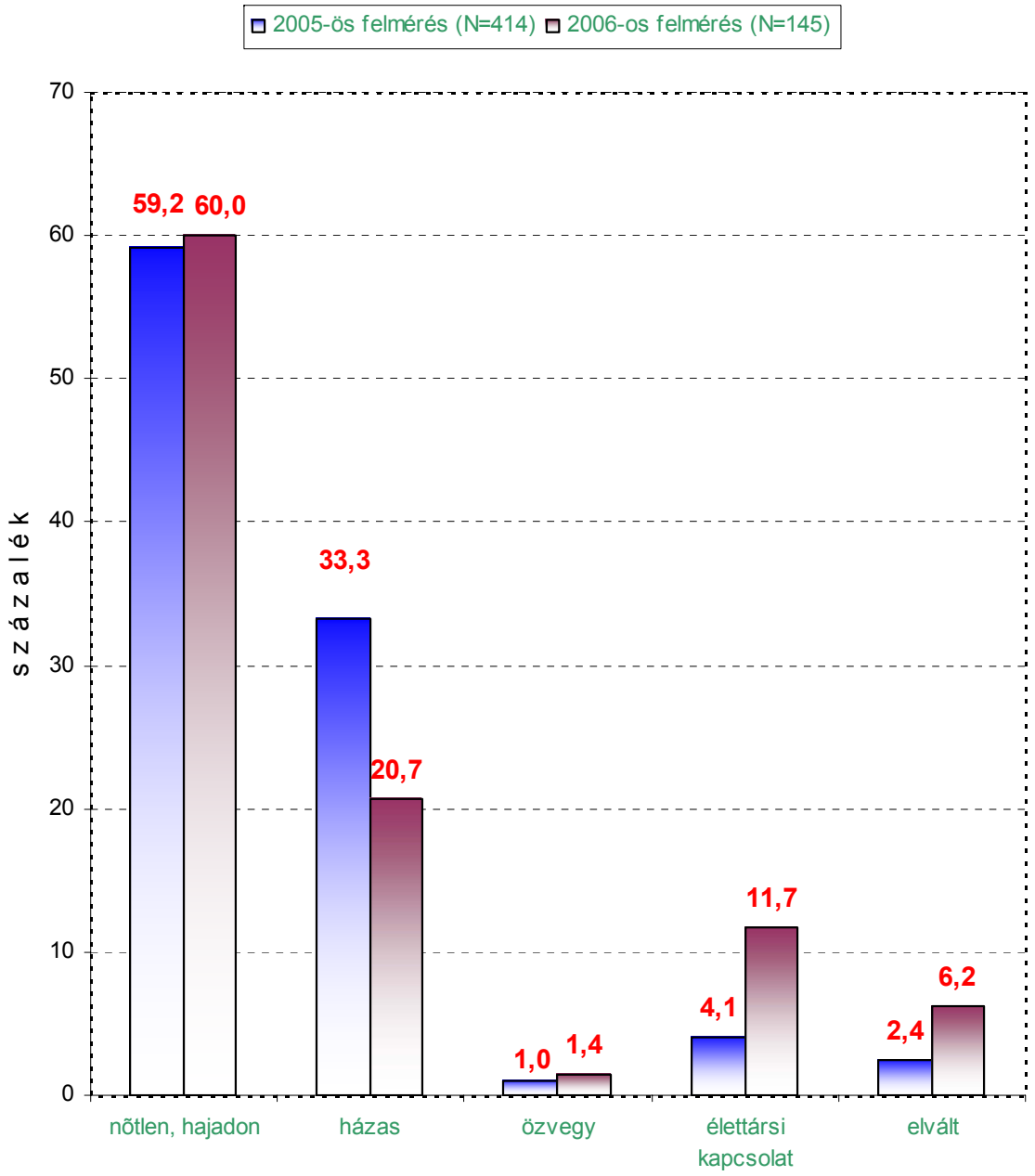
A menedékkérők neme



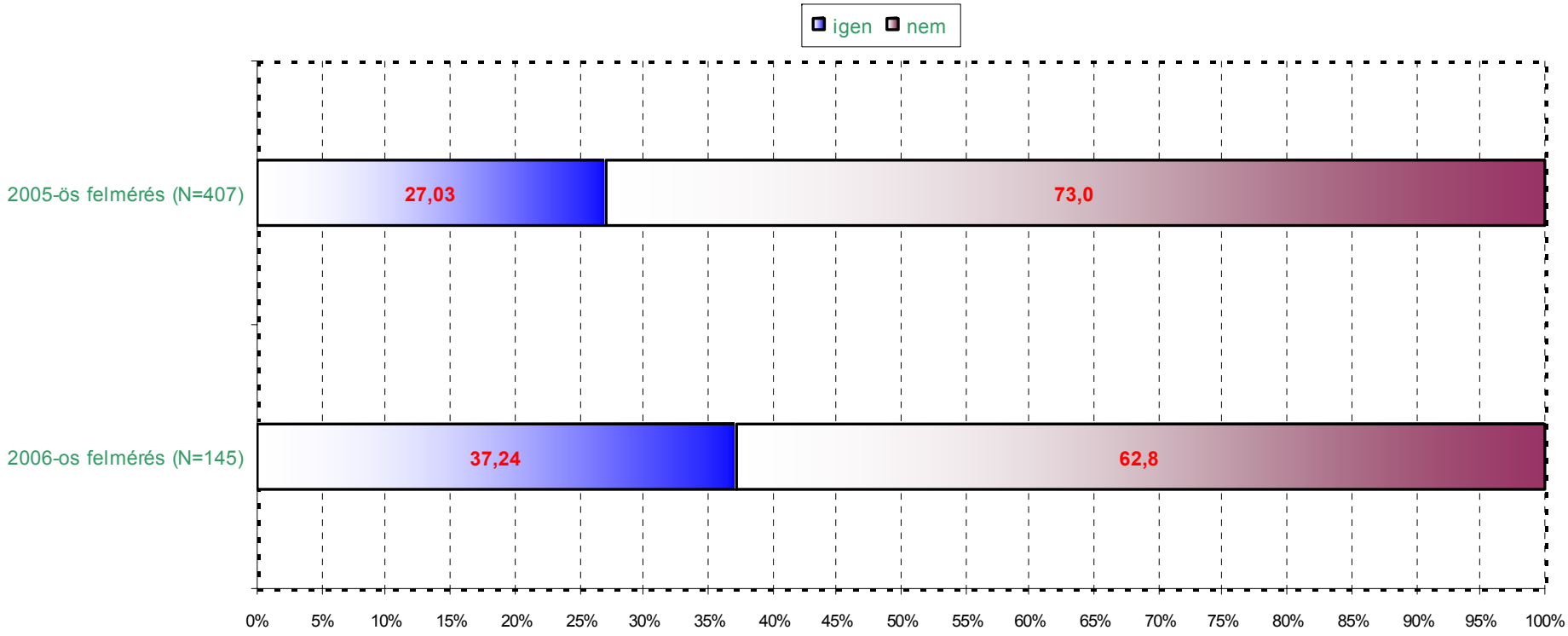
A menedékkérők iskolai végzettsége



A menedékkérők családi állapota

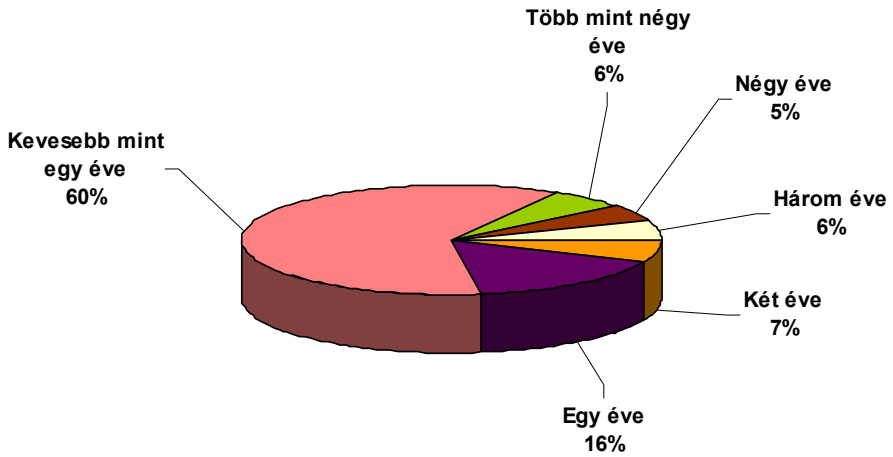


Menedékkérők Európában élő rokonai



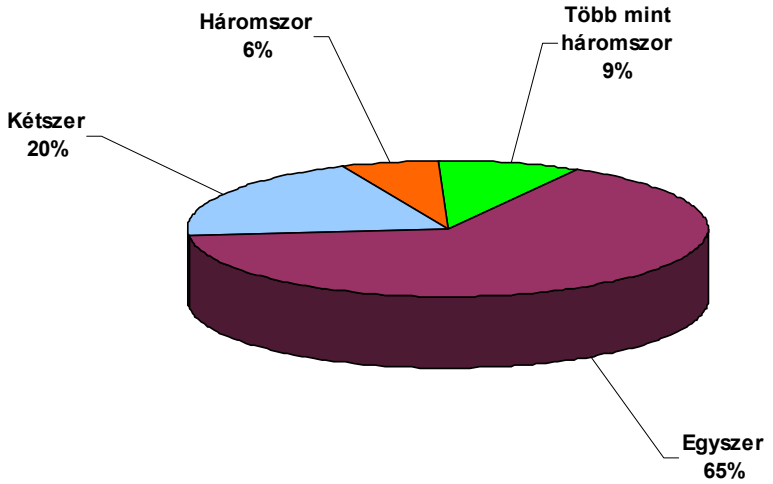
Eredmények a 2006-os felmérésből

Mióta tartózkodik Magyarországon?



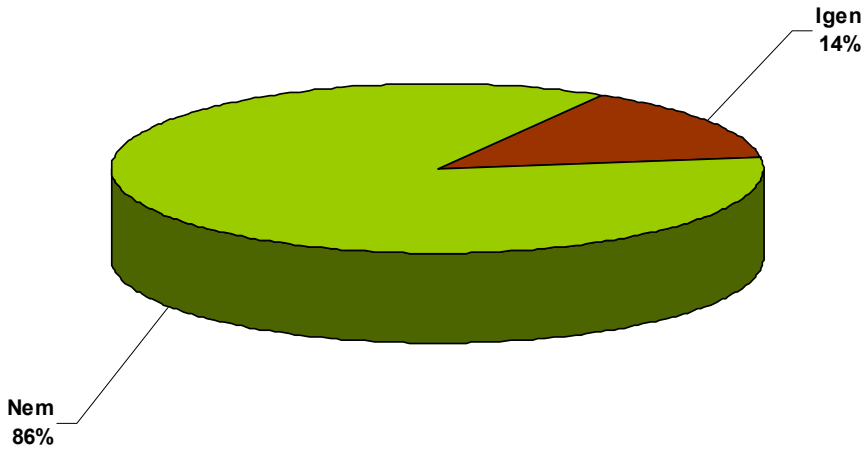
Az idén érkezettek több mint egyharmada afrikai, illetve az afrikaiak túlnyomó többsége, 85%-a jött 2006-ban Magyarországra

Hányszor adta be a menekültstátusz iránti kérelmet?



Azok között, akik több mint háromszor adták be a kérelmet, nagymértékben felülreprezentáltak a magyar anyanyelvűek (46,2%, szemben a teljes mintabeli 15%-kal), vagyis pont a magyar anyanyelvűek kapják meg legnehezebben a menekült státuszt

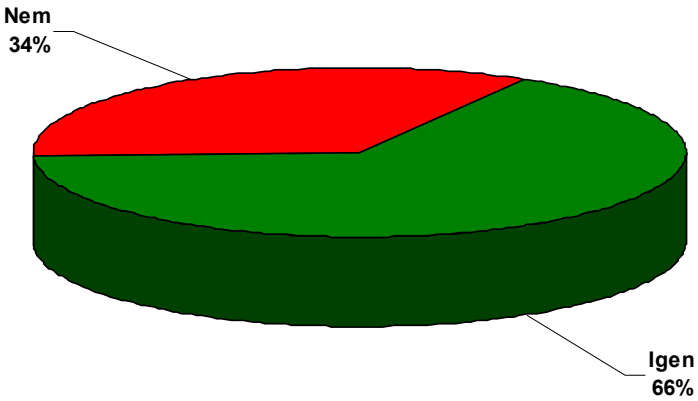
Ideutazása előtt voltak magyarországi ismerősei?



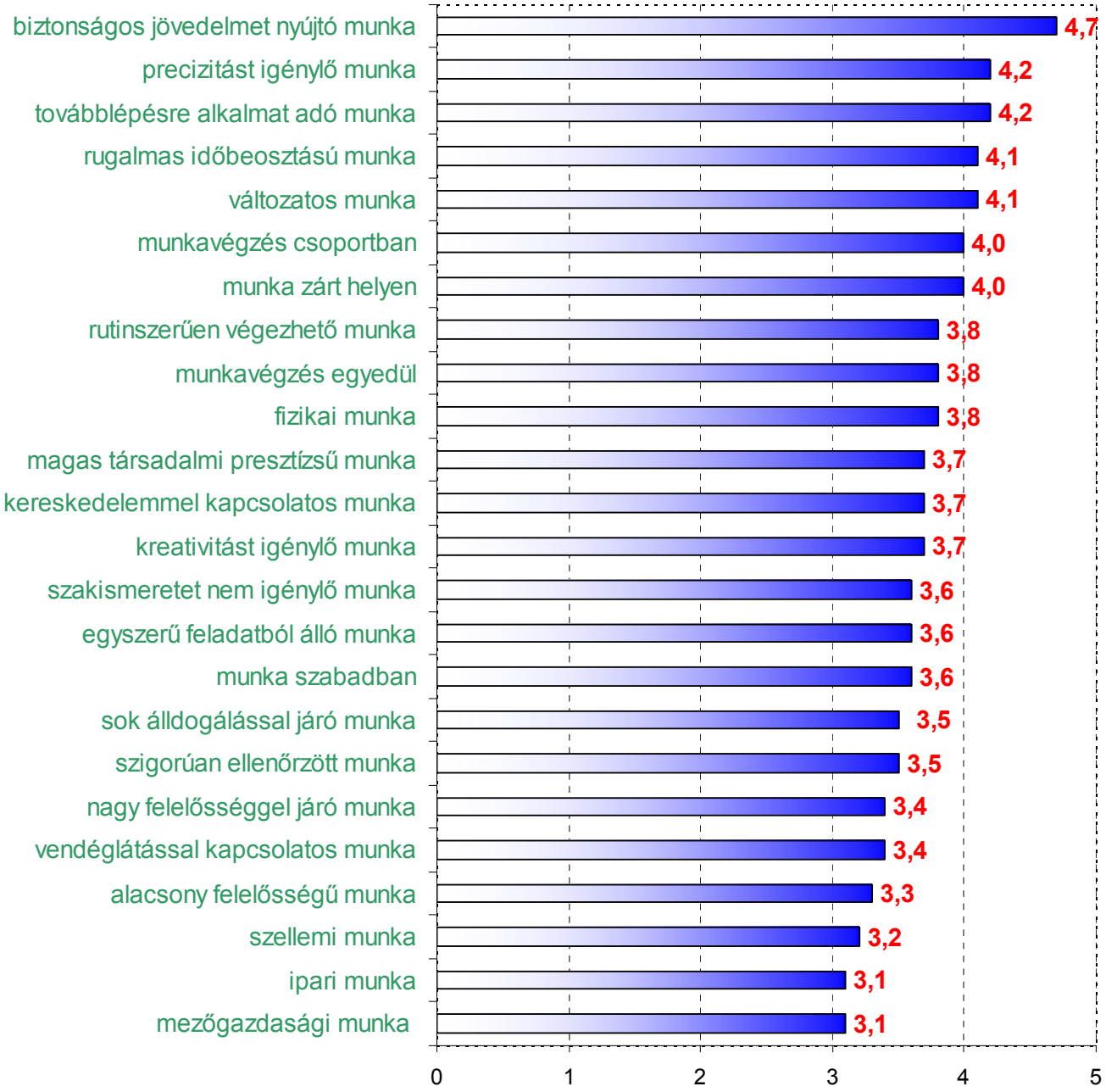
A menedékkérők többségének nem voltak magyarországi ismerőse ideérkezése előtt

Viszont a külföldiek kétharmada kötött új ismeretségeket ideérkezése után. Ugyanakkor azoknak, akiknek voltak magyarországi ismerősei, azok jóval nagyobb arányban szereztek újakat is, míg azok, akiknek nem voltak ismerőseik, azoknak a legnagyobb hányada nem szerzett új barátokat. (Az összefüggés statisztikailag szignifikáns.)

Szerzett új barátokat, ismerősöket, amióta itt tartózkodik?



Milyen típusú munkát szeretnének leginkább a menedékkérők?



Esettanulmány: HOGYAN OLDANÁNK MEG A KÖVETKEZŐ HELYZETET?

Vezetőként dolgozom egy Magyarországon működő nagyvállalatnál. A tulajdonos számára felmerült, hogy a cégnél menedékkérőket alkalmazzunk. Tegnapi e-mail-jében a következő kérdéseket küldte át számomra, amelyekre 15 perc múlva kell válaszolnom:

- **Profitálhatunk-e a multikulturális munkaszervezetből? Hogyan?**
- **Mennyibe kerül egy menekült (menedékkérő) alkalmazása?**
- **Hogyan tudok toborozni az adott célcsoportokból? (táborok? munkaügyi központok?)**
- **Milyen HR nehézségekkel kel kell számolnom az adott célcsoport alkalmazásánál?**
- **AKARUNK-E MI EGYÁLTALÁN MENEKÜLTEKET (MENEDÉKKÉRŐKET) FOGLALKOZTATNI?**

A kutatásban résztvevő szakemberek:

Arnold Petra
Font Brigitta
Havadi Gergő
Keszi Roland
Komáromi Róbert
Papp Gergő
Vicsek Lilla

Köszönet a debreceni és békéscsabai befogadó állomások munkatársainak a kínálati oldal adatfelvételének lehetővé tételéért.

Kiemelt köszönet illeti Dézsi Gabriellát és Klenner Zoltánt a BM-BÁH munkatársait szakmai segítségükért és

***Molnár Judit*ot a kutatás folyamatos pénzügyi, számviteli menedzseléséért.**

www.krolify.hu