

A PÁLYAKEZDŐK MUNKAERŐ-PIACI MEGFELELÉSE A PÁLYAKEZDŐK SZEMSZÖGÉBŐL

LABOUR-MARKET PREPAREDNESS FROM THE POINT OF VIEW OF FRESH ENTRANTS

DR. PHD CZEGLÉDI CSILLA egyetemi docens

Szent István Egyetem Gazdaság és Társadalomtudományi Kar

DR. PHD JUHÁSZ TÍMEA irodavezető

Lohmann Animal Health Hungária Kereskedelmi Kft.

Abstract

Employment is a timely topic of national economy nowadays, within which, increasing the employment chances of fresh entrants has great priority. The fact is that this employee group has the lowest chance of finding work. It is no wonder, then, that this year, we initiated an all-inclusive research to find out about the open or latent preconceptions of the labour market about this group (be them positive or negative ones); we conducted the research from the point of view of both employees and employers. We used qualitative, as well as quantitative research methods in the case of both groups.

In our current essay, we are presenting the partial results of the questionnaires we handed out to labour market entrants; we essentially wanted to see how these young people see their strengths and weaknesses as well as how much they think they are prepared for the daily demands of the labour market.

1. Bevezetés

Napjainkban a foglalkoztatás kérdése egy igen aktuális nemzetgazdasági kérdés, amelyen belül a pályakezdők elhelyezkedésének elősegítése külön prioritást élvez. Tény, hogy ez a munkavállalói csoport az, akinek az egyik legnehezebbek a munkavállalási esélyei. Nem véletlen tehát, hogy az idei évben egy átfogó vizsgálatot kezdeményeztünk annak megismerése céljából, hogy mind a pályakezdők, mind pedig a munkáltatók részéről megvizsgáljuk e csoporttal szemben a munkaerőpiacon élő, vagy látens, pozitív, illetve negatív előítéleteket. Vizsgálatainkat mind kvalitatív, mind pedig kvantitatív módon mindkét piaci szereplővel elvégeztük.

Jelen írásunkban a pályakezdőkkel folytatott kérdőíves vizsgálatunk néhány eredményét mutatjuk be, amelyben alapvetően arra voltunk kíváncsiak, hogy ezek a fiatalok mi-
ben látják erősségeiket, illetve hiányosságait, és ezek az elvárások hogyan érzik, mennyire vannak összhangban a munkaerőpiac mindennapi követelményeivel.

2. Szakirodalmi bemutatás

Mielőtt részletesen bemutatnánk kutatásunkat áttekintjük a teljesség igénye nélkül, hogy mind a hazai, mind a nemzetközi szakirodalom, statisztikák hogyan értékelik a pályakez-dők munkaerő-piaci helyzetét.

A fiatal munkavállalók aránya szinte az összes tagállamban (EU-25) csökken. A csökke-nés egyrészt tükrözi a csökkenő születésszámot, és az oktatási idő kitolódását. Emellett az is látszik, hogy a fiatal munkavállalók védtelenebbek a gazdasági recesszióval szemben.

A válság hatására Magyarországon jelentősen visszaesett a munkaerő-kereslet, és ez érezhető a fiatalok foglalkoztatása tekintetében, rontva ezzel a belépési esélyeit a munka-erőpiacra. Magyarországon azonban a fiatalok relatív hátránya meghaladja az Európai Unióban általános szintet. Például a 20–24 éves diplomás fiatalok foglalkoztatási rátája az ezredfordulón mért 78,6%-ról 2009-ig 61,4%-ra, majd 2011-ben 57,6%-ra csökkent, azaz a korábbi foglalkoztatási előny–mikor a ráta 18,1 százalékponttal meghaladta az uniós átlagot – mérséklődött (Freid, 2012. pp. 30.).

A magyar fiatalok (15–24 évesek) munkanélküliségi rátája 2012-ben 28,1% volt, a munkanélküliek 17,8%-a ebből a korosztályból került ki (KSH Adatbázis, 2012). Emellett az is tendencia, hogy a fiatal diplomások még mindig nagyobb eséllyel tudnak elhelyezkedni, mint az alacsonyabb iskolai végzettségűek.

A fiatalok munkavállalását elsősorban a nyelvismeret, a szakmai képzés, illetve a számítógépes ismeretek segítik. Azt a feltevésünket, hogy az elhelyezkedési esélyeket a diplomások képzési területe, illetve az oktatást nyújtó intézmény presztízse, minősége közvetlenül meghatározza megerősítették a GVI-kutatás adatai (Várhalmi, 2012). A szakmai felkészültség mellett egyre nagyobb szerepet kapnak a mobilizálható ismeretek, hiszen a tanulás nemcsak fiatalkorban része az életünknek, hanem egész életen át tartó folyamat. Ma már ún. életpálya-tervezésről beszélhetünk, amely az ember életútjának munkával töltött szakaszait jelenti. Hogy valaki milyen foglalkoztatási területen helyez-kezik el, nemcsak a kompetenciái, hanem az érdeklődése, s erre közvetlenül hatással lévő önismerete is meghatározza. A gazdaság gyorsan változó igényei hatására újabb és újabb kompetenciák kerülnek előtérbe a munkavállalás során. Ezeket a kompetenciákat nehéz egységesen kezelni, mert munkakörönként, szakterületenként, vállalati kultúrán-ként (kis cég vs. multinacionális cég) eltérnek. Kutatásunkban korábbi vizsgálatokat alapul véve határoztunk meg egy általános kompetencialistát, amely alapján vizsgáltuk a megfelelést.

A fent felvázolt tendenciáknak köszönhetően több, a pályakez-dők munkaerő-piaci beil-leszkedését célzó intézkedés is született Magyarországon. Az intézkedéscsomag elemei közül az új képzési lehetőségeket, a vállalkozóvá válást segítő támogatást, a munkáltatók-nak szóló kedvezményeket, valamint a munkába állást segítő foglalkoztatáspolitikai prog-ramokat („Első munkahely garancia” program) emelnénk ki.

3. Kutatásunk módszertana és menete

Kutatásunkat az idén indítottuk el, amely mind kvalitatív, mind pedig kvantitatív rész-ből állt és úgy gondoltuk, hogy a téma mélyebb megismerése céljából mindkét oldalt, azaz a munkáltatókat és a munkavállaló pályakez-dőket kérdezzük meg arról mélyinterjúban és kérdőíves kutatással, hogy milyen elvárásaik és előítéleteik vannak a másikkal szemben. Mostani írásunkban a kérdőíves kutatás néhány részeredményét mutatjuk be.

A kérdőívünkben alapvetően zárt kérdéseket tettünk fel a válaszadóknak, és mindösszesen 3 nyitott kérdésünk volt. Az összeállítás során jellemzően nominális és metrikus skálákat alkalmaztunk. A kiértékelésünk egy- és többváltozós statisztikai vizsgálatok voltak, így többek között keresztábra-elemzés, és t-próbás vizsgálat. A mintagyűjtési technikánk a hólabda módszer volt, a válaszadók interneten keresztül tudták kitölteni a kérdőívet. Habár a kutatásunk nem tekinthető reprezentatívnak, mégis úgy ítéljük meg, hogy információt tud nyújtani a pályakezdők véleményéről.

A vizsgálatunkban 159 kérdőív kitöltő vett részt, ám 2 kitöltött kérdőívet nem tudtuk értékelni, így a mintaszámunk 157 db lett. A válaszadók közül 118 nő és 39 férfi válaszolt a kérdéseinkre.

A regionális elhelyezkedést illetően legnagyobb arányban (43,3%) a közép-magyarországi régióból származtak a minták, míg a legkisebb arányban (2,5%) a Dél-Dunántúlról érkeztek.

A válaszadók legmagasabb iskolai végzettségét tekintve 79%-ban érettségizettek voltak, míg 15,3%-ban diplomás válaszadóink voltak. Megvizsgáltuk, hogy mi volt az oka annak, hogy ilyen irányú tanulmányokat folytattak a kutatásban résztvevőink. A kérdőív kitöltői a döntésüket leginkább (31,2%) azzal magyarázták, hogy érdekelte őket ez a tudomány terület, ám sokan tettek említést arra, hogy az adott területen jól lehet keresni (14%), illetve, hogy az adott ágazatban könnyű elhelyezkedni (12,2%).

Megkérdeztük a vizsgálatunkban résztvevőket, hogy véleményük szerint melyek azok az ismeretek, amelyeket a tanulmányaik alatt megszereztek és biztosan tudnak majd a jövőbeni munkájuk során használni. Az alábbi táblázatban ezeket az ismerteket foglaltuk össze az említési gyakoriságuk alapján:

1. táblázat. Ismeretek

Table 1. Knowledges

Ismeret	N	%
Szakmai elméleti ismeret	101	21,40
Szakmai gyakorlati ismeret	122	25,80
Nyelvtudás	105	22,20
Számítástechnikai ismeret	59	12,50
Szakmai kapcsolatok	79	16,90
Nincs ilyen ismeret	2	0,40
Egyéb	4	0,80

Forrás: saját táblázat

A táblázat adatai azt mutatják, hogy leginkább a szakmai gyakorlati ismeretre és a nyelvtudásra tudnak támaszkodni a jövőbeni munkahelyükön a válaszadók. Érdekes volt látni, hogy a diákok igen nagyra értékelik még a szakmai kapcsolatok fontosságát is a munkavégzésük során.

A tanulást mindenképpen pozitív befektetésnek érzik a diákok a karrierjük, az elhelyezkedésük, és a későbbi jövedelmük szempontjából. A válaszolók 76,4%-a úgy ítélte meg, hogy a jövőbeli terveit nem tudná megvalósítani anélkül, hogy egyetemre, avagy főiskolára ne járjon. Érdekelt minket, hogy a nemek szerint találunk-e eltérést e vélemény tekintetében. A nők 80,5%-a gondolta így, míg a férfi válaszadók mindösszesen 64,1%-a. A Pearson-féle Khi-négyzet próba igazolta a szignifikáns különbséget e tekintetben a két nem között: 4,380 df: 1 szign.: ,036 p < 0,05.

A diákok 77,8%-a már a tanulmányi ideje alatt is próbálkozott valamilyen munkával.

Ezek a munkavégzések jellemzően nyáron zajlottak, és alapvetően nem a pályakezdők szakterületeinek megfelelő belföldi munkáról volt szó. A megkérdezett diákok mindösszesen 11,9%-a tudott a tanév során olyan munkát vállalni, amely megfelelt a tanulmányainak is. Az iskolai kötelezettségmelletti munkavégzés tekintetében a nemek szerint nem találtunk szignifikáns véleménykülönbséget. A tanulmányok melletti munkák, jellemzően a diákmunkák voltak, illetve gyakornoki feladatokat láttak el a válaszadók.

Függetlenül attól, hogy a diákok voltak-e már alkalmazásban, vagy sem, megvizsgáltuk, hogy mennyire felkészültek a tekintetben, hogy munkát találjanak. 5 fokozatú Likert-skálán kellett értékelniük a szempontokat a megkérdezetteknek, hogy mennyire érzik megfelelőnek az adott ismeretüket, adottságukat és tudásukat a munkaerő-piaci követelményekhez. Az alábbi táblázat az eredményeket mutatja:

2. táblázat. Jellemzők

Table 2. Attributes

Jellemzők	Átlag	Szórás
Szakmai ismeret	3,47	0,965
Szakmai gyakorlat	3,25	1,137
Nyelvtudás	3,69	1,055
Számítástechnikai ismeret	3,93	0,914
Kommunikációs készség	4,25	0,837
Utazási hajlandóság	4,24	1,003
Legmagasabb iskolai végzettség	3,64	1,069
Életkor	4,16	0,937
Családi állapot	4,34	0,924
Érzelmi intelligencia	4,34	0,860
Szakmai fejlődés készsége	3,55	0,977

Forrás: saját táblázat

Az átlagok azt mutatják, hogy az érzelmi intelligenciában érzik magukat erősnek a tanulók, illetve a családi állapotuk, valamint az életkoruk számít leginkább előnyként a munkaerőpiacon számukra. Ugyanakkor elgondolkodtató, hogy leginkább hiányosságot a szakmai gyakorlat területén érznek, holott mint korábban említettük, ezt a tapasztalatot tudnák véleményük szerint leginkább használni a munkájuk során.

Megvizsgáltuk, hogy a nők és a férfiak között az adott jellemzők fontosságának megítélésben találunk-e szignifikáns különbséget. A vizsgálatot független 2 mintás t próbával végeztük el. Egyetlen ismeret esetében találtunk szignifikáns eltérést, azaz a számítástechnikai tudás megítélésben. A férfiak szignifikánsan nagyobb jelentőséget tulajdonítottak ennek a tudásnak a munkaerő-piaci boldogulásban, mint a nők, azaz a férfi válaszadók esetében az átlag 4,21 volt, míg a nők esetében 3,84, a t próba eredményei ebben az esetben: $-2,196$ df: 155 szign.: ,030 $p < 0,05$. Ennek valószínűleg az lehet az oka, hogy a műszaki pályán, ahol előtérbe kerül a számítástechnikai tudás, főleg a férfiak részvétele a domináns. A statisztikák szerint például a maskulin szakoknak minősül az informatika (a férfi diákok aránya: 92,33%, míg női tanulók aránya: 7,67%). Továbbá ide sorolható a műszaki (a férfi hallgatók aránya: 80,23%, a női hallgatók aránya: 19,77%) és a nemzetvédelmi, katonai képzési terület (a férfi diákok aránya: 59,00%, a női tanulók aránya: 41,00%) (Felsőoktatási jelentkezési és felvételi statisztika – Felsőoktatási felvételi adatbázis, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 2009).

Rákérdeztünk ugyanakkor arra is, hogy a hallgatók szerint mely tényezők fontosak ma

egy munkáltató számára. Az általunk felsorolt lehetőségek között a válaszadóknak rangsorolniuk kellett. Az eredmények azt mutatták, hogy a kutatásunkban résztvevők véleménye szerint a leginkább fontosak a szakmai tapasztalat, a szaktudás, a nyelvismeret, míg legkevésbé az érzelmi intelligencia, illetve a családi állapot játszik szerepet egy munkaadó kiválasztási döntésénél. Azt láthatjuk, hogy a pályakezdők úgy vélik, hogy azok a tényezők, amelyek prioritást élveznek egy szervezetnél, pont azokban érzik saját hiányosságaikat, míg azok a tényezők, amelyekben esetleg előnyük lehetnek egy munkahelykeresésénél, véleményük alapján kevésbé fontos egy munkaerő kiválasztásánál.

Nem véletlen, hogy ezek után a válaszadóink arra a kérdésre, hogy miben szorulnak segítségre egy állás megszerzésében leginkább a szakmai tapasztalat megszerzését (18,7%) említették, majd ugyanilyen gyakorisággal jelölték meg a nyelvtudás javítását is. Érdekes volt ugyanakkor megtapasztalni, hogy minden 10-dik hallgató említette, hogy szüksége lenne az önbizalom erősítésére ahhoz, hogy állást tudjon találni.

A pályakezdők számos szempont alapján választhatnak maguknak munkahelyet. A kutatásunkban rákérdeztünk arra, hogy milyen kritériumok jelentek számunkra prioritást. Válaszadóink a 3 legfontosabb szempontnak a fizetést (22%-uk választotta ezt), a szakmai karriert (15,5%-uk gondolta így), és a jó munkahelyi légkört (15,2%-aa megkérdezetteknek) értékelték. E 3 tényező szempontjából a nők és a férfiak között nem volt szignifikáns véleménykülönbség. Igaz a vezető személyisége és az utazási hajlandóság tekintetében találtunk véleményeltérést. Míg a vezető jelleme a férfiak 33,3%-nak fontos volt, addig a női válaszadók 15,3%-a értékelte ezt számottevőnek (Pearson-féle Khi-négyszet próba: 6,046 df: 1 szign.:014 $p < 0,05$). És míg a hölgyeknek az utazással járó kötöttségek 19,5%-ban jelentettek választási szempontot egy munkahelynél, addig a férfiaknál ez az arány 5,1% volt (Pearson-féle Khi-négyszet próba: 4,517 df: 1, szign.: 034, $p < 0,05$).

Válaszadóink egy munkavállalás során leginkább a következőkről voltak hajlandóak lemondani, azaz kevésbé volt számukra fontos: a fizetésen kívüli juttatás (20,1%), a cég ismertsége, ahova elhelyezkednek (18,7%). A nemek között tekintetben nem volt véleménykülönbség.

A fiatalok alapvetően interneten keresztül (25,1%) keresnek munkát, de gyakori az ismerősök segítségének az igénybe vétele (21%), illetve hogy önéletrajzaikat elküldik próbaként egy-egy szervezethez (13,2%).

A kutatásunkban rákérdeztünk a pályakezdőknél arra, hogy miképpen látják, milyen lehetőségeket biztosítanak a munkáltatók a részükre. Felsoroltunk néhány ilyen tényezőt, amelyet a diákoknak értékelniük kellett egy ötös skálán, hogy mennyire találják ezt biztosítottnak. Az 1-es az egyáltalán nem, míg az 5-ös a teljes jellemzőséget mutatta. A következő táblázatban a diákok véleményét foglaltuk össze a kérdést illetően:

3. táblázat. Lehetőségek

Table 3. Facilities

Lehetőségek	Átlag	Szórás
Megfelelő fizetés	2,55	0,930
Szakmai karrier	3,17	0,921
Munka és magánélet összehangolásának biztosítása	2,49	0,945
Jó munkahelyi légkör	3,38	0,843
Képzési lehetőség	3,34	0,896
Utazási lehetőség	2,77	0,953
Fizetésen kívüli juttatások (telefon, laptop, autó)	2,47	0,997
Jó vezetéség	3,10	0,904
Szakmai fejlődés lehetősége	3,55	0,977

Forrás: saját táblázat

A táblázat eredményeiből kiolvasható, hogy a pályakezdők részére a munkáltatók leginkább a szakmai fejlődésben tudnak lehetőséget adni, továbbá a jó munkahelyi légkör érzését tudják biztosítani, valamint képzési lehetőségeket tudnak nyújtani.

Ugyanakkor azt kell látni, hogy a pályakezdők tisztában vannak azzal, hogy a fizetési elvárásaik nem lehetnek nagyok (a megkérdezettek mintegy 35,8%-a gondolta így), és a munka és magánélet összehangolásában sem várnak sokat a munkáltatóktól (49%-uk vélekedett így). A Workania által működtetett fizetesek.hu internetes portál felmérése alapján a 2012-es év első felében a legjobb fizetéseket azok a pályakezdők kapták, akik az IT, a pénzügyi, vagy a marketing szektorokban helyezkedtek el. A felmérés alapján a 18–24 éves pályakezdők átlagbéra havi bruttó 160 ezer forint volt. Ezen belül a diplomás pályakezdők átlagosan 195 ezer forintot kaphattak a főiskolai, és 220 ezer forintot az egyetemi végzettséggel. Néhány szektor esetében a következő eltéréseket láthatjuk: az információs technológiák: 246 ezer forint, a közgazdaság-pénzügyek: 203 ezer forint, míg a legkevesebb pályakezdő fizetésekre az egészségügyi, a szociális ellátást végző munkakörök terén lehetett számítani (119 ezer forint), valamint a mezőgazdasági és az élelmiszeripari szektorokban (96 ezer forint).

A kutatásunk során megvizsgáltuk, hogy a nők és a férfiak miképpen látják a munkáltatók által biztosított lehetőségeket. A két mintás t próbával végzett vizsgálat azt mutatta, hogy egyetlen tényező esetében sem találtunk szignifikáns eltérést a két nem között.

A pályakezdők többsége (55,4%) hosszabb távon képzei a jövőjét egy munkáltatónál (3 évnél hosszabb időben gondolkodnak), míg mindösszesen 2,5%-uk vélekedett úgy, hogy maximum 1 évig tervezi, hogy egy szervezetnél alkalmazásban legyen.

Végezetül kíváncsiak voltunk a pályakezdők véleményre, hogy szerintük célszerű e pályakezdőt alkalmazniuk a cégeknek. Nagy részük (90,4%) azon az állásponton volt, hogy igen, és indoklásként következzenek néhány magyarázat a teljesség igénye nélkül:

4. táblázat. Magyarázatok

Table 4. Comments

„Mert a pályakezdő korszerű ismeretekkel rendelkezik.”
„A pályakezdők lelkesek és gyorsan tanulnak.”
„A pályakezdők nagy intenzitással dolgoznak.”
„A pályakezdő olcsó munkaerő, könnyen betanítható.”
„A pályakezdő dolgozni vágyó, jó munkaerő.”
„Mert a cég így nevelhet magának saját, testhez álló alkalmazotti kört.”
„Jó hírnevet szerezhethet magának a cég, olyan szervezetekkel szemben, amelyek köztudottan csak szakmai gyakorlattal rendelkező embereket hajlandóak felvenni.”

Forrás: saját táblázat

4. Összegzés

Írásunkban egy, a pályakezdőkkel kapcsolatos kutatásunk néhány részeredményét mutattuk be, amely alapvetően e társadalmi csoport munkahelyi elvárásait és elhelyezkedési lehetőségeit próbálta megismerni.

Kutatási eredményeinkből kirajzolódik, hogy a pályakezdők nincsenek könnyű helyzetben a munkaerőpiacon. Esélyeiket nagyban gyengíti az a tény, hogy jellemzően azoknak az ismeretek a hiányában vagy szűkében vannak, amelyek jellemzően elvárásként jelentkeznek a foglalkoztatók részéről.

A tanulók úgy ítélik meg, hogy érdemes pályakezdőket a cégeknek alkalmazni, mert jellemzően innovatív, és friss tudással rendelkező munkatársakat tudnak szerezni így a szervezetek. Akik amellet, hogy a cég saját profilú dolgozóivá tudnak válni, még viszonylag olcsó munkaerőnek is számítanak.

Természetesen a kérdés az, hogy a diákok az iskolapadból hozott hiányosságaik, így a munkahelyi tapasztalat, nem aktív nyelvtudás, mennyire tudja befolyásolni a munkáltatók foglalkoztatási döntéseit. Véleményünk szerint hangsúlyosan, amelynek kompenzálásában a felsőoktatásnak is nagy szerep juthat. Emellett az oktatási idő kitolódásával a fiatalok pályaeérettsége is változott. Az oktatás, a gyakorlat összehangoltabb együttműködésére lenne szükség arra, hogy egy pályaeérettebb, épp az aktuális piaci igényeknek megfelelő kompetenciákkal rendelkező pályakezdők jelenjenek meg a munkaerőpiacon.

Felhasznált irodalom

- http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf (letöltés dátuma: 2013. 09. 13.)
- Felsőoktatási jelentkezési és felvételi statisztika – Felsőoktatási felvételi adatbázis, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 2009.
- Fiatal munkavállalók – Tények és adatok A fiatalok foglalkoztatása. <https://osha.europa.eu/hu/publications/factsheets/69> (letöltés dátuma: 2013. 09. 13.)
- Freid Mónika (szerk.) (2012): Magyarország, 2011. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2011.pdf (letöltés dátuma: 2013. 09. 14.)
- http://www.fesbp.hu/common/pdf/tanulmany_tarki.pdf (letöltés dátuma: 2013. 09. 14.)
- <http://www.fizetesek.hu/> (letöltés dátuma: 2013. 09. 14.)
- Várhalmi Zoltán (2012): Diplomás pályakezdők a versenyszektorban – 2011. MKIK GVI. Budapest. http://www.gvi.hu/data/papers/diploma_2011_osszefoglalo_120130_.pdf (letöltés dátuma: 2013. 09. 14.)