

Nyugat-magyarországi Egyetem,
Savaria Egyetemi Központ

Diplomások munkaerőpiaci kereslete

2008 novemberében a nyugat-magyarországi régióban 1574 végzős középiskolással végzett kérdőíves felmérésünk adatai alapján a tanulók kevesebb mint tíz százaléka ismer olyan kutatásokat, amelyek a diplomások iránti keresletet, a pályakezdők munkaerőpiaci sikerességét vizsgálják. A jelen tanulmány a diplomásokat megcélzó álláshirdetések, vállalati és szakértői felmérések összevetésével egyrészt azt vizsgálja, hogy milyen szakterületű diplomásokat is keresnek az ezredfordulót követően, másrészt azt, hogy mennyiben orientálhatják ezek a kutatások a továbbtanulni szándékozó középiskolásokat.

Álláshirdetéseken alapuló kutatások

Az alábbiakban párhuzamba állítok öt diplomásokat megcélzó álláshirdetések elemzésével foglalkozó tanulmányt. Híves Tamás (2006) kutatási beszámolójában 954 darab, a *Figyelő*net, a *Heti Világgazdaság*, az *Oktatási*, az *Egészségügyi* és a *Jogi Közlöny* (a hirdetések kétharmada) által közzétett és internetes, diplomásokat (1) célba vevő álláshirdetés elemzését ismerteti. A hirdetések 2005 áprilisában, szeptemberében és 2006 márciusában jelentek meg. Az összes hirdetés több mint fele a közép-magyarországi régióba kereste a munkavállalókat, míg a fennmaradó rész 4–6 százalékos megoszlással körülbelül egyenletesen oszlott meg a többi régió között, kivéve a dél-dunántúli területet, ahol nem érte el a 3 százalékat a megjelenések száma. Településtípusonkénti bontásban a felkínált állások 45 százalékában Budapestre, 8 százalékban megyeszékhelyre és 30 százalékban egyéb városra, településre vonatkoznak (Híves, 2006). Ez a megoszlás is mutatja, hogy nem reprezentatív a diplomások iránti keresletre vonatkozóan az effajta vizsgálat, hiszen, ahogy Híves is megállapítja, „a két vidéki településkategória kínálatának aránya fele akkora, mint amekkorát a lakosságszám indokolna” (Híves, 2006, 77.).

A következő három elemzés az Educatio Társadalmi Szolgáltató Kht.-hez, az Országos Felvételi Információs Központhoz és az Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhelyhez kötődik: a 2006-os a 2005 októbere és 2006 júliusa között a *Népszabadságban*, a *HVG*-ben, www.jobmonitor.hu-n és a www.hill.hu-n közzétett 4052 (*Munkaerő-piaci elvárások...*, 2006), a 2007-es a *HILL* helyett a közlönyökben, továbbá az előbbivel megegyező médiumokban olvasható 3014 (*Munkaerő-piaci elvárások...*, 2007), a 2008-as a 2007 májusa és 2008 májusa közötti időszakban megjelent (2) 5109 (Kiss, 2008), diplomás álláskereső számára feladott álláshirdetést jellemezte. Az összehasonlítási kísérletben csak Kiss László (2008) elemzése lesz részletesebben kifejtve a nagyon hasonló eredmények miatt, de a főbb adatokat a két korábbi kutatásból is ismertetem.

A hirdető 37 százalékát multinacionális, 16 százalékát hazai (kis-, közepes- és nagy-) vállalatok, 8 százalékát önkormányzatok, 5 százalékát önkormányzati fenntartású intézmények (például iskolák, múzeumok), 3–3 százalékát központi költségvetési szervezetek (minisztériumok, háttérintézmények, hatóságok) és egészségügyi szervezetek alkották. A két korábbi kutatásban – időrendben – 56, illetve 47 százalékkal is a multinacionális vállalatok dominanciája mutatkozott jellemzőnek. Települések szerinti megoszlásban közel 41 százalékot tettek ki a fővárosi és 17 százalékot az egyéb városi hirdetemények. Regio-

nális megoszlásban 46 százalékkal vezetett a közép-magyarországi régió. A 2006-os és 2007-es vizsgálatban is a főváros és a központi régió kiemelt szerepe mutatkozott kiemelkedőnek. A hirdetők ágazati megoszlása: „Az adatokból a szolgáltatói szektor kiemelt munkaerő-keresletének képe bontakozik ki: az összes regisztrált álláshirdetés közel egynegyede valamilyen tágabb értelemben vett szolgáltatói tevékenységhez kapcsolódik. Viszonylag magas, 16 százalék körüli a nehézipari részesedése, a hirdetések 9 százalékban az egészségügybe, 8 százalékában a pénzügyi szektorba keresnek munkaerőt. Ugyancsak magasnak mondható (8 százalék) a központi közigazgatás által feladott hirdetések aránya – az érem másik oldalán többek között a 2 százalék körül részesedő könnyűipar, az 1 százalékban megjelenő mezőgazdaság, a szociális szféra, vagy az ennél is kevesebb hirdetést feladó bányászati szektor található” (Kiss, 2008, 1.).

A *Hazatérés* – a nyugat-dunántúli régió emberkincsének megtartásáért című cselekvési terv és modellprogram (a továbbiakban: *Hazatérés*) keretében a Nyugat-Dunántúli Regionális Fejlesztési Ügynökség Kht. szervezésében részt vevő kutatók 2000. június 1-jétől 2001. május 31-éig az ország vezető üzleti lapjában, a *HVG*-ben és a nyugat-dunántúli régió három megyéjének napilapjaiban (*Kisalföld*, *Vas Népe*, *Zalai Hírlap*) megjelent álláshirdetéseket vizsgálták a pályakezdő diplomások szemszögéből. A *HVG*-ben a vizsgálati időszakban a megjelent hirdetések közül 150 vonatkozott a nyugat-dunántúli régióra; a három megyei napilapban egy év alatt 1505 álláshirdetés jelent meg, amely a vizsgált célcsoportot érintette (*Hazatérés*, 2001). Az öt kutatás összehasonlítása a területi sajátosságok, a vizsgálati időszak, a vizsgált médiumok miatt csak részben megvalósítható, ugyanakkor jól példázza a középfok után továbbtanulni szándékozók ilyen elemzések segítségével történő orientálódásának nehézségeit. A vizsgálatok párhuzamba állítása ugyanakkor épp a területi és az idődimenziók (vizsgálati év és vizsgálati időszak) miatt segíti a kapott eredmények (nem szigorú értelemben vett) megbízhatóságának ellenőrzését. Fontos még megjegyezni, hogy a vizsgálati eredmények nem reprezentálják a tényleges hazai diplomás keresletet, hiszen a betöltésre meghirdetett állások egy része például a munkaerőközvetítő cégeknél, munkaügyi központokban jelenik meg, az egyes helyeken megjelenő állások sem feltétlenül azonos összetételű kínálatot jelentenek, továbbá a *Hazatérés*-vizsgálat szerint bizonyos ciklikusság is megfigyelhető a meghirdetett állások számában.

Kiket keresnek az álláshirdetésekből? Felsőoktatásunk vertikális szerkezete szempontjából fontos megállapítás Híves (2006) kutatásában, hogy a vizsgált dokumentumok több mint felében nem jelent meg az, hogy egyetemi vagy főiskolai végzettségűeket keresnek. 21 százalékban az egyetemi, 13 százalékban pedig a tudományos fokozat igényét deklarálták a hirdetők. A *Hazatérés* (2001) Nyugat-Magyarországra fókuszáló kutatásában a diplomák jellege szerint a hirdetések az egyetemi végzettséget preferálták (54 százalék), miközben a főiskolai végzettséget csupán 5 százalék írta elő. A felsőfokú szakirányú végzettség megfogalmazás a régióban több mint egyharmados arányt képviselt (36 százalék). A *HVG*-ben megjelent toborzó közleményekben tehát az egyetemi végzettségűek nagyobb eséllyel pályázhattak. A három megyei napilapban egy év alatt megjelent, célcsoportra vonatkozó 1505 álláshirdetés 10 százalékában nem jelölték meg a legmagasabb iskolai végzettséget, 15 százalékban egyetemi, 6 százalékban főiskolai végzettséget írtak elő, a fennmaradó részben pedig általánosan megfogalmazva felsőfokú szakmai végzettséget neveztek meg. A médiumok alapján tehát mind az egyetemi, mind a főiskolai diplomával rendelkezők viszonylag nagy eséllyel pályázhattak. A főiskolai és az egyetemi diploma szakterülettől függetlenül vizsgált „egyenjóságáról”, illetve a kétféle típusú végzettség konvertálásáról nem sokat árulnak el a fentiek, de jelzésértékű, hogy a meg nem nevezett vagy éppen csupán felsőfokú végzettségként megnevezett hirdetések nem elhanyagolható arányt képeznek az összes elemzett munkavállalót váró munkakörnek (Híves, 2006).

Híves (2006) tanulmánya alapján a horizontális, vagyis a szakterületi megoszlás tekintetében a kutatók a toborzó hirdetések 14 százalékában semmilyen utalást nem találtak a szakirányú végzettségre. (3) A deklaráltakat nagyobb szakterületekbe összevonva a legkeresettebb területnek a pénzügyi, gazdálkodási (27 százalék), majd a kereskedelmi, idegenforgalmi (18 százalék), az oktatási (14 százalék) és műszaki (13 százalék) mutatkozott. A szakterületi és a településtípus szerinti megoszlást vizsgálva megállapítható, hogy – messze megelőzve a többi településkategóriát – a legnagyobb arányban a fővárosba ke-

restek pályázókat a pénzügyi, gazdálkodási területre (az összes e szakterülethez sorolt hirdetés 58 százaléka), de kiemelkedő itt még az oktatási és az informatikai (64 százalék), az egészségügyi, szociális (61 százalék) szakterületbe sorolt állások aránya is, míg a vidéki települések inkább jogi (91 százalék) és műszaki (46 százalék) végzettségű diplomásokat kerestek. A megyeszékhelyeken, elmaradva az előbbtől, de megelőzve az utóbbi kategóriát, az oktatás (19 százalék) kapott nagyobb súlyt. Az állások regionális megoszlását elemezve a Híves (2006) által közölt adatok tanúsága szerint, a jog kivételével, ami Észak-Magyarországon kapott nagyobb súlyt, az összes szakterület, megelőzve a többi térséget, a közép-magyarországi régióban jelent meg nagyobb aránnyal.

Mit ajánlanak a hirdetésekben a munkavégzésért? Oktatás-gazdaságtani elméletek szerint a juttatások fontos szerepet töltenek be a munkát keresők olyan döntéseiben, mint hogy megéri-e hosszabb távon az adott képzettséget megszerezni, megéri-e az adott állásra jelentkezni; a régióban maradjon-e, vagy legyen mobil, és költözzön előnyösebb ajánlatokkal kecsegtető régióba.

A régiós HVG-kutatásból és a megyei lapok elemzéséből rendelkezésre állnak a hirdetésekben megjelent juttatásokra vonatkozó adatok. A HVG toborzásainak 40 százaléka, a napilapokban a munkaadók 82 százaléka nem nevezte meg a kínált juttatást (Hazatérés, 2001). [4] A kutatás eredményei arra utalnak, hogy a hirdetésekben a munkaadók kevésbé éltek a kereslet árjelzés szerepével.

A 2008-as kutatás (Kiss, 2008) adatai szerint a toborzási közlemények legnagyobb arányban (32 százalék) a gazdaságtudomány, másodikként (27 százalék) a műszaki, majd pedig az orvos- és egészségügyi tudományi képzési területről (9 százalék) kerestek munkavállalókat. A korábbi adatok szintén e területek jelentőségét hangsúlyozták. A negyedik-ötödik helyen mindhárom kutatásban az informatikai, a jogi és igazgatási terület képviseltette magát. Híves eredményét megközelítően itt is megállapítható, hogy 13 százalékban a hirdető nem jelölték meg a keresett munkavállaló szakterületét.

A 2001-es tanulmányban (Hazatérés, 2001) az összes HVG-hirdetésben előfordult ötven szakmai végzettségből 19 jelent meg a régiós álláshirdetések között. 29 százalékban

nem foglalkoztak a szakmai végzettséggel. Az előbbi elemzéssel szemben a legkeresettebbek a mérnök végzettségűek (55 százalék), közülük is a villamosmérnökök (az összes régiós hirdetés 16 százaléka). Kelendőnek mutatkozott még az orvos, a gyógyszerész, a logisztikus szakmai végzettség (8–8–7 százalékban). A megyei napilapok hirdetéseinek ugyancsak 29 százalékában nem jelent meg konkrét szakmai végzettség, míg a maradékban 52-félét említettek. A leggyakoribb hirdetés a tanár (16 százalék), a közgazdász (12 százalék), az általános mérnök (8 százalék), a gépészmérnök (8 százalék) végzettséggel rendelkezőket vett célba.

Híves (2006) és Kiss (2008) elemzésének közös metszeteként jelentek meg a gazdasági végzettséget igénylő foglalkozások, amelyek mindkét kutatásban a leggyakoribbnak mutatkoztak, illetve – eltérő előfordulási gyakoriság szerinti sorrendben – a műszakiak. Ez egyrészt utalhat a megnevezettek iránti, hosszabb időtávot átfogó keresletre, másrészt a vizsgált médiumok, illetve az ezeket igénybe vevő hirdetőik profiljára. A *Hazatérés* (2001) kutatásban elemzett, a nyugat-magyarországi régióra vonatkozó *HVG-toborzások* a műszakiak közül a mérnökök, a gazdaságiak csoportjából a logisztikusok, illetve az orvosi-egészségügyi terület iránti keresletről tudósítottak. A három megyei lap az előbbi kettő, illetve a tanárok iránti keresletet igazolták. Ez utóbbi sokkal kisebb súllyal szerepelt az országos vizsgálatokban. Az eredmények felhívják a figyelmet a regionális keresleti különbségekre, melyek meglétét Híves (2006) településtípusonkénti hirdetéselemzése és Adler (2008) tanulmánya a foglalkoztatottak számának ágazati és regionális megoszlásáról egyaránt megerősíti. A jelentős különbségek óva intenek bennünket attól, hogy a vizsgált hirdetések elemzését mindenki, minden szinten a végzettségek iránti kereslet egyértelmű jelzőjeként tekintse. Ugyanekkor a toborzásokban a szakterület megnevezésének elmaradása felveti a diplomák horizontális konvertálhatóságának kérdését: vajon ezek a toborzások olyan munkaköröket takarnak, amelyek betöltése jóformán bármilyen diplomával lehetséges?

Mit ajánlanak a hirdetésekben a munkavégzésért? Oktatásgazdaságtani elméletek szerint a juttatások fontos szerepet töltenek be a munkát keresők olyan döntéseiben, mint hogy megéri-e hosszabb távon az adott képzettséget megszerezni, megéri-e az adott állásra jelentkezni; a régióban maradjon-e, vagy legyen mobil, és költözzön előnyösebb ajánlatokkal kecsegtető régióba. A régiós *HVG-kutatásból* és a megyei lapok elemzéséből rendelkezésre állnak a hirdetésekben megjelent juttatásokra vonatkozó adatok. A HVG toborzásainak 40 százaléka, a napilapokban a munkaadók 82 százaléka nem nevezte meg a kínált juttatást (*Hazatérés*, 2001). (4) A kutatás eredményei arra utalnak, hogy a hirdetésekben a munkaadók kevésbé éltek a kereslet árjelzés szerepével.

Munkáltatói és szakértői tapasztalatokra irányuló kutatások

Az alábbiakban a pályakezdők iránti vállalati keresletet és annak rövid távra prognosztizált alakulását mutatom be, alapvetően Palócz Éva (2001), Perpék Éva (2006), Selmeczy Iván (2006; 2007) és Várhalmi Zoltán (2008) kutatási zárótanulmányának tematizálásával, illetve a munkákban közölt adatok elemzésével.

Palócz Éva (2001) a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozás-elemzési Intézetének (MKIK GVI) a Nemzeti Szakképzési Intézettel (NSZI) (5) történt megállapodása alapján, 2001 júniusában mintegy 1000 társas vállalkozással készített (gazdasági ágazat, vállalatnagyság, tulajdonos, megközelítőleg a regionális elhelyezkedés alapján) reprezentatív, pályakezdők (6) iránti vállalati keresletet és a pályakezdőkkel való megelégedettséget feltáró kérdőíves felmérés és 33 interjú eredményeit mutatta be. E munkával leginkább Perpék Éva (2006) tanulmánya vethető össze, amely ugyancsak a MKIK GVI által, de 2005 október-novemberében megvalósított kutatás eredményeit ismerteti. Ebben 3196 vállalkozást vizsgáltak (megyék, méret és gazdasági ágazatok szerint) reprezentatív kérdőíves adatgyűjtésre alapozva.

Selmeczy Iván és kutatócsapata (2006; 2007) a diplomás pályakezdők (7) foglalkoztatásának jelenlegi és várható helyzetét vizsgálta 2005 október-novemberében és 2007 első negyedében két-két nem reprezentatív kutatás keretében a felsőoktatás szereplőinek, a döntéshozók, intézményvezetők, továbbtanulók stb. tájékoztatása és segítése céljából. Az első vizsgálatban 121 céggel kérdőíves felmérést és egy interjúsorozatot végeztek 30 szakértő (8) megkérdezésével, a másodikban 1000 cég került a mintába és szintén 30, de itt budapesti székhelyű humánerőforrás-tanácsadót, -szolgáltatót kérdeztek meg.

Az első vizsgálatban megkérdezett cégmintát többnyire exportorientált, a másodikban 70 százalékban nem exportorientált árbevételű, mindkettőben döntő mértékben feldolgozóipari és kereskedelmi szolgáltató vállalkozások alkották, melyek között magyar és külföldi tulajdonúak (tisztán magyar, illetve külföldi tulajdonú közel 40–40 százalék, második vizsgálat: 81,1 százalék, 12,3 százalék) is képviseltették magukat. A vizsgáltak anyagi helyzetét a kutató legalább kielégítőnek tartotta, s megállapította, hogy jelentős arányban terveztek kapacitásbővítő beruházást. Területi szempontból az elsőkben a cégek háromnegyede, a másodikban az egynegyede a budapesti régióból került a mintába. A foglalkoztatottak száma szerinti méretkategória szempontjából a legnagyobb súllyal a közepes (51–250 főt foglalkoztató: 50 százalék) és nagy vállalkozások (több mint 250 főt foglalkoztatók: 30 százalék) szerepeltek a korábbi kutatásban, míg az utóbbiban a kis (20–49 fős, 40 százalék) és a közepes (100–249 fős, 14 százalék) cégek.

Várhalmi Zoltán (2008) ugyancsak a GVI 2008. február 6-a és április 22-e között zajlott adatgyűjtésének eredményeit összegezte. A kutatásban 3010 személyzeti ügyekért felelős vagy kisebb cégek esetében általános vállalati vezetőt kérdeztek meg. A vizsgálati minta a kutatók súlyozási eljárásával szektor és vállalati létszám tekintetében reprezentatívnak tekinthető. (9)

Palócz (2001), Selmeczy (2006; 2007) és Várhalmi (2008) tanulmánya szerint a munkaerőpiaci pályájukat kezdőkön belül a friss diplomásokra vonatkozó eredmények alapján a diplomás pályakezdekők foglalkoztatásának valószínűsége nőtt a cég méretével. Ennek ellenére fontos „...hangsúlyozni, hogy az esélyt (vagy valószínűséget) ne tévesztjük össze az abszolút számokkal. A kis és közepes vállalatok számosságuk miatt fontos szerepet kapnak a friss diplomások foglalkoztatásában” (Várhalmi, 2008, 10.).

Palócz (2001) 2000-es, 2001-es adatai szerint a legnagyobb arányú diplomás beáramlás az ipart (56,3 százalék; 65,3 százalék), majd 2000-ben a szállítást (39,7 százalék), az utóbbi évben, szórtaabb arányszámokkal, a kereskedelem területét (12,9 százalék) érintette. Az ipar a korábbi évben a diplomás pályakezdekők közül az egészségügyiek (az összes egészségügyi végzettségű mintegy 77 százaléka), utóbb a műszakiak (79 százalék) körében jelentette a legnagyobb keresletet. Területileg Nyugat-Dunántúl, majd a későbbi adatsor alapján Közép-Dunántúl jelenített meg nagyobb arányú alkalmazást. Legkevesebb mindkét évben az észak-magyarországi régió jelentett keresletet a diplomások számára. Mindkét évben a nagyvállalatok voltak a legnagyobb arányban (több mint 95 százalékban) az alkalmazók, míg tulajdonosi forma szerint a teljes mértékben magyar tulajdonban levők. A frissebb adatok a többségi külföldi tulajdonban levő vállalatok intenzívebb érdeklődéséről adnak számot a közel egyharmados részesedéssel.

Ezzel szemben Selmeczy (2006; 2007) 2006-os és 2007-es, nem reprezentatív adatai a külföldi tulajdoni hányaddal is rendelkező cégek körében mutattak gyakoribb alkalmazást. A gazdasági ágak oldaláról tekintve alkalmazásuk – a 2007-es vizsgálat szerint – leggyakoribb a gazdasági szolgáltatásokban és a feldolgozóiparban. A cégek foglalkoztatotti létszámának mérete alapján képzett kategóriák és a diplomás pályakezdekők kapcsolatát elemezve a 30–100 főnek munkát adó kis és közepes cégek körében volt a legnagyobb az arányuk.

Várhalmi (2008) elemzése alapján diplomás pályakezdekőket leginkább a nagyobb, többségében külföldi tulajdonban levő, Közép-Magyarországon fekvő vállalatok alkalmaztak (33 százalék). A többi régiót tekintve körülbelül egyenletes a diplomások alkalmazásának megoszlása (22 százalék körül). Gazdasági szektoronként elemezve a kérdést a pénzügyi szolgáltatások (cégek aránya 41 százalék), a turizmus (31 százalék), az egyéb gazdasági szolgáltatások (31 százalék) és az építőipar (30 százalék) területén átlag feletti az alkalmazásuk. Az átlagtól leginkább a mezőgazdaság, a logisztika, a távközlés, valamint a feldolgozóipar[10] maradt el. „Közép-Magyarországon a pénzügyi, építőipari, turisztikai és a gazdasági szolgáltatási szektorokban 40 százalék a friss diplomásokat al-

kalmazó vállalatok aránya, szemben a többi régió megegyező gazdasági ágáival, ahol az arányuk nem éri el a 25 százalékot. A finomelemzés továbbá kimutatta, hogy vidéken lényegében nincsen ágazati hatás, azaz a friss diplomásokat foglalkoztató vállalatok statisztikai értelemben egyenletesen oszlanak meg az egyes gazdasági ágak között” (Várhalmi, 2008, 12.). Őt vállalati jellemzőt vizsgálva (méret, régió, tulajdon, export, ágazat) a kutató arra a következtetésre jutott, hogy abban a kérdésben, hogy egy vállalat alkalmaz-e friss diplomást, a foglalkoztatottak száma a leginkább meghatározó faktor.

Selmeczy és kutatócsapata (2007) a 2006-os felmérés eredményeire alapozva összeállított egy a cégek szempontjából releváns 41, zömmel műszaki és gazdasági, foglalkozásból álló listát, melyekre vonatkozóan megkérdezték a cégek vizsgálati időpontban megfigyelhető, illetve a jövőben tervezett foglalkoztatási tervét. A megkérdezettek a foglalkozások közül 36-ban foglalkoztattak, illetve terveztek pályakezdő diplomások alkalmazását. A leggyakoribb alkalmazás a könyvelő, kontroller (59 említés), pénzügyes (57 említés) és az informatikus, szoftverfejlesztő (54) foglalkozásokat érintette. (11) Az elemzők feltételezték, hogy a pályakezdő diplomások körülbelül két év alatt érik el azt a szakmai színvonalat a munkahelyükön, amely lehetővé teszi a szakmai karrierúton történő továbblépést. A továbblépés eredményeképp felszabaduló korábbi feladatok ellátására a munkaadó új pályakezdő felvételére kényszerül, vagyis a hipotézis szerint a friss diplomások a munkahelyeken kétéves pótlási ciklust igényelnek.

A várható kereslet alakulása szempontjából a kutatók akkor tekintették az adott foglalkozás iránti keresletet stabilnak, ha az egy év múlva felvenni szándékozott pályakezdők száma minimum a foglalkoztatott pályakezdők 50 százaléka. Az arányok torzító hatásának mérséklésére vizsgálták a diplomás pályakezdők felvételét tervező és a vizsgálatkor pályakezdőket foglalkoztató cégek arányát is. (12) A 20 foglalkozási csoportba összevont eredmények alapján, alkalmazva az 50 százalékos küszöbértékét, mindkét megközelítés szerint, a cégek fokozottabb (50 százaléknál nagyobb) diplomás pályakezdő utánpótlást a gépész-, villamos-, vegyész-, környezet-, könnyűipari mérnök, reklám- és marketing-, humán erőforrás-menedzser, az elemző közgazdász, társadalom- és piackutató, valamint az üzletkötő, ügyfélkapcsolati menedzser (13) foglalkozásokban igényeltek. Stabil (50 százalék körüli) keresletre számíthatnak a minőségellenőr, minőségbiztosító, a kereskedelmi menedzser, a termelésirányító, a logisztikus végzettségűek. A két megközelítés szerint vegyes kategóriába sorolódtak azok a foglalkozások, amelyekben jelentősebben eltér a tervezett pályakezdők száma a vizsgálatkor alkalmazott diplomás pályakezdők-höz, illetve a felvételt tervező cégeknek a jelenleg is alkalmazókhöz viszonyított aránya. Ide sorolhatók az informatikus, programozó, az építész-, az építőmérnök, földmérő és térinformatikai mérnök, továbbá a turisztikai és vendéglátó menedzser végzettségűek. Az első esetben a felvenni szándékozottak száma meghaladta a már alkalmazott pályakezdők számát (14 százalékkal), de az alkalmazási igényeket megfogalmazó vállalatok száma alulmaradt a vizsgálatkor is ilyen szakembereket foglalkoztatókkal szemben (arányuk: 39 százalék). A többi esetben pont fordított helyzet adódott, azaz a korábbiakhoz képest kisebb arányú felvételt nagyobb arányban terveztek a megkérdezettek. Visszafo-gottabbnak várták a keresletet (mindkét megközelítés szerint 50 százalék alatti aránnyal) a könyvelő, kontroller, adószakértő, az ügyvitelszervező, projektmenedzser, a pénzügyes és a jogász foglalkozások esetében.

Várhalmi (2008) elemzésében 29 foglalkozási csoportra (14) vonatkozóan elemezte a vállalati felvételi szándékot. A vizsgálat módszertanát tekintve megegyezett a 2007-es Selmeczy-féle kutatással, vagyis itt is kétéves pótlási ciklust feltételeztek, illetve két megközelítésben (felvenni szándékozottak száma és a felvételt tervező cégek) vizsgálták az eredményeket. Az eredmények azt mutatták, hogy az azok iránti kereslet a közeljövőben mérséklődni fog. A foglalkozási területeket a kutatók két nagy csoportra bontva megállapították, hogy a gazdasági végzettséget igénylő foglalkozások esetében csökkenő, a mű-

szaki végzettséget igénylők esetében stagnáló kereslet prognosztizálható. A konkrét foglalkozási területeket illetően mindkét megközelítés szerint – a közzétett adatok alapján – erősödő keresletre számíthatnak egy éven belül a műszaki csoportba tartozó mezőgazdasági és vegyészmérnökök, a gazdasági végzettséget igénylő csoportban a termelésirányítók. Egyértelműen csökkenő keresletre utaltak az adatok az első csoportban a minőségellenőrök és a térinformatikai mérnökök, a másodikban a turisztikai, marketing-, HR-munkatársak, pénzügyesek és könyvelők esetében. Vegyes kép mutatkozott a közlekedés, gépész- és építőmérnökök esetében, melyek közös jellemzője, hogy a felvenni tervezettek

száma és az alkalmazásban levő pályakezdők aránya nem érte el az ötven százalékos küszöbértéket (sorrendben 45–45–44 százalék), de a körükben létszámbővítést fontolgatók és a már alkalmazásukat folytató cégek aránya jelentősen meghaladta azt (sorrendben: 76–73–64 százalék). (15)

„Közép-Magyarországon a pénzügyi, építőipari, turisztikai és a gazdasági szolgáltatási szektorokban 40 százalék a friss diplomásokat alkalmazó vállalatok aránya, szemben a többi régió megegyező gazdasági ágaival, ahol az arányuk nem éri el a 25 százalékot. A finomelemzés továbbá kimutatta, hogy vidéken lényegében nincsen ágazati hatás, azaz a friss diplomásokat foglalkoztató vállalatok statisztikai értelemben egyenletesen oszlanak meg az egyes gazdasági ágak között.” Öt vállalati jellemzőt vizsgálva (méret, régió, tulajdon, export, ágazat) a kutató arra a következtetésre jutott, hogy abban a kérdésben, hogy egy vállalat alkalmaz-e friss diplomást, a foglalkoztatottak száma a leginkább meghatározó faktor.

Prognosztizált kereslet a szakértők szerint

A humán erőforrás-tanácsadó és -szakértő cégek a munkaerőpiacnak egy speciális szegmensét képviselik, amennyiben a vállalatok csak bizonyos foglalkozási területeken veszik igénybe szolgáltatásaikat. Szanyi Ágnes (2005) kutatásában tíz pályakezdő diplomásokkal foglalkozó munkaerőpiaci szakemberrel, egy megyei munkaügyi központ igazgatójával, több munkaerő-kölcsönző és -közvetítő cég vezetőjével/munkatársával, több egyetemi karrieriroda vezetőjével/munkatársával és egy állásajánló kiadvány szerkesztőjével készített interjú segítségével (16) a diplomás pályakezdők általános munkaerőpiaci helyzetét, a piacképes és kevésbé piacképes diplomákat, a felsőoktatási intézmények közötti különbségeket és az új, kevésbé piacképes szakokat vizsgálta a vélemények tükrében.

A válaszadók általában keresett diplomáknak tartották a mérnöki, ezen belül a villamos-, gépész- és közlekedésmérnöki, az informatikus, a pénzügyi és számviteli, a gazdasági, kereskedelmi, a logisztikai diplo-

mákat, de jó belépőnek tartották a munkaerőpiacra az orvos, gyógyszerész, idegenforgalmi és szállodai végzettségeket is. Szanyi szerint ezek többségében hagyományosnak tekinthető, a munkáltatók által is jól ismert, jól körülírható tudást magukba foglaló végzettségek. Nem piacképesnek minősített végzettségek terén elég nagy különbségeket tükröztek a válaszok. Megjelent a felsorolásban a marketing, a PR, a kommunikáció, a művelődésszervező, a műszaki informatikus, a műszaki menedzser, a nemzetközi kommunikáció, az európai uniós diplomák, melyek önmagukban, más piacképes végzettség nélkül nem keresettek. Előfordult a válaszok sorában a jogi, a közgazdász végzettség is a túlkí-

nálattal összefüggésben. A mérnöki diplomával rendelkezők közül az agrár-, a környezet-, a kertészmérnöki végzettségűeknek nehezebb elhelyezkedni a szakértők szerint. „A pedagógus és a bölcsész végzettséget is sokszor említették a nem piacképes diplomáknál, valamint a természettudományi végzettségek nagy részét. Általában azt fogalmazták meg a megkérdezett szakemberek, hogy az elméleti tudást adó diplomák, ahol a megszerzett ismereteket nem lehet közvetlenül a termelésben hasznosítani, kevésbé piacképesek. A másik általános tendencia, hogy azok a képzések, amelyek tartalma nem világos a munkaadók számára, vagy ahol több területre is bevezetik a hallgatókat, de egyik területen sem mélyítik el a tudásukat eléggé, általában nem túl keresettek a munkaerő-piacon” (Szanyi, 2005, 39.). A megkérdezettek szerint gyakori tapasztalat, hogy az újabb szakokon diplomát szerzett pályakezdők maguk sem tudják megfogalmazni, mi a szakterületük, mihez értenek (Szanyi, 2005).

Szerepi Anna (2006) tanulmányában hat multinacionális vállalat személyügyi részlegének vezetőjével és harminc munkaerő-közvetítő cég vezetőjével készült interjú eredményeit mutatta be. A megkérdezettek nem reprezentálták sem a munkaadókat, sem a közvetítőket, de jelentős szerepet töltenek be a diplomás foglalkoztatásban, illetve azok közvetítésében. A felkeresett vállalatok csoportját különböző termelőágazatok képviselői alkották eltérő szakterülettel (autóipari beszállítás, gépgyártás; villamosipar, logisztika; gyógyszeripar; élelmiszer- és vegyipar; pénzügyi szektor). Fele-fele arányban export-, illetve hazai igények kielégítésére orientáltak. Területi elhelyezkedésüket tekintve nem érvényesült a központi régió dominanciája. A legnagyobb számban közgazdászokat, pénzügyi és műszaki, kisebb arányban kereskedelmi és informatikus, asszisztensi munkakörben pedig pedagógus végzettségűeket alkalmaztak. A munkaerő-közvetítő cégek kétharmadát a fővárosi, illetve vonzáskörzetében található, a fennmaradó részt a többi megyeszékhelyen működő szervezet alkotta a nyugati országrész dominanciájával. Tulajdonosi szerkezetüket tekintve: 30 százalék magyar tulajdonú, 25 százalék külföldi anyacéggel rendelkezett. A közvetítettek között (egy kivétellel) a diplomások alkották átlagosan a 80–95 százalékot.

A közvetítők szerint a munkaerőpiacon leginkább keresettek az említés gyakoriságának sorrendjében: a jó szaktudású, nyelvtudással rendelkező mérnökök, közöttük is a villamos-, gépész-, építő- és gyártásfejlesztő, kisebb számban a faipari mérnökök; a megfelelő tudással rendelkező logisztikusok, közgazdászok, a jó nyelvtudással rendelkező egyéb mérnökök; azok az informatikusok, akik speciális, kurrens programnyelveket ismernek; az orvosok, a HR-esek, a bankszakemberek. Túlkinálatot mutat, de használható, jó tudással, elismert felsőoktatási intézményi diplomával, nyelvismerettel, munka iránti elkötelezettséggel keresettek a közgazdászok, jogászok, informatikusok, marketingesek. Túlkinálatot jeleztek a bölcsész végzettségűek (például művelődésszervezők, politológusok, szociológusok, régészek), a pedagógusok, a PR-menedzserek, az agrár-végzettségűek esetében. Ugyanakkor megjegyezték a pedagógusokkal kapcsolatban, hogy vidéken üres álláshelyek vannak. A vélemények szerint e diplomák esetében az elhelyezkedés sikere növelhető nyelvismerettel, gyakorlati tapasztalatokkal (Szerepi, 2006).

Selmeczy (2006) kutatásában az interjúval megkeresett cégek esetében 2006-ban az összes kiközvetített munkavállaló 83 százalékát külföldi tulajdonú vállalatok igényelték. A szakértői interjúk és a visszaérkezett kérdőívek megerősítették azt a gyakori vélemény, amely szerint nagy a kereslet a gépész- és villamosmérnök végzettségűek, a mérnök-informatikusok és informatikus-közgazdászok iránt. A közgazdászok, pénzügyi-számviteli végzettségek iránti csökkenő keresletet azonban nem igazolták a válaszok, de alacsony piaci értéket tulajdonítottak „a presztízs nélküli, újonnan felbukkanó gazdasági főiskolai szakokon és néhány fizetős szakon nyújtott” (Selmeczy, 2006, 34.) képzéseknek. Egybehangzóak azok a vélemények is, amelyek szerint a jövőben valószínűleg növekedik a diplomás pályakezdők iránti kereslet az asszisztensi és ügyintézői állások piacán: „a fel-

tételezések és az interjúk tanúsága szerint az irodai-ügyviteli állásokra részben épp azért keresnek felsőfokú végzettségűeket, mert ők általában jobban beszélnek idegennyelveket” (Selmeczy, 2006, 37.). Az interjúalanyok említették a túlképzéssel kapcsolatban a tanárokat, jogászokat, közgazdászokat és a marketinges végzettséget. A diplomák konvertálhatósága szempontjából Selmeczy fontos kijelentése: „Egyetértés mutatkozott [...] abban is, hogy az elhelyezkedés főleg olyan területen nehézkes, amelyre általánosabb tudással, többféle végzettséggel is jelentkeznek pályakezdők” (Selmeczy, 2006, 29.). A megkérdezettek a diplomások iránti kereslet növekedését fogalmazták meg a hazánkban mind gyakrabban megjelenő – külföldi cégeknél viszonylag gyakori – kiszervezett részlegek felől. Ez elsősorban a több nyelven beszélő, nemzetközi kereskedelmi vagy logisztikai végzettségű munkaerő iránti kereslet növekedését jelentheti (Selmeczy, 2006).

Selmeczy (2007) adatai alapján a 2007-től számított két évben a szakemberek a legnagyobb keresletre a villamosmérnök (89 százalékos egyetértéssel), a pénzügyi (75 százalékos egyetértés), a minőségellenőr, minőségbiztosító (73 százalékos), az informatikus programozó (70 százalékos), a gépészmérnök (70 százalékos), a könyvelő, kontroller, adószakértő (69 százalékos egyetértés), a vegyészmérnök, környezetmérnök (57 százalékos) foglalkozásokban számítottak. Nem számoltak viszont a kereslet változásával az elemző közgazdász, társadalom- és piackutatók, a reklám- és marketing menedzserek, valamint az ügyvitelszervezők, projektmenedzserek tekintetében. A jogászok esetében pedig egyértelműen a kereslet csökkenését prognosztizálták.

Összevetve az előbbieket a vállalati munkaerő-felvételi tervekkel, ellentmondást jeleztek a vállalatok által visszafogott keresletet mutató pénzügyes, ügyvitelszervező, projektmenedzser, könyvelő, kontroller, adószakértő; a stabil keresletűnek tekintett minőségellenőr, minőségbiztosító, a kereskedelmi menedzser és a logisztikus; a fokozott keresletet mutató üzletkötő, ügyfélkapcsolati menedzser, elemző közgazdász, társadalom- és piackutató, reklám- és marketingmenedzser foglalkozások. Egyetértés mutatkozott a villamosmérnökök, gépészmérnökök, vegyész- és környezetmérnök fokozottabb, a jogászok csökkenő keresletében. Selmeczy (2007) szerint további egyetértés mutatkozott abban, hogy összességében nem csökken a kereslet a pályakezdő diplomások iránt.

A fent bemutatott szakértői véleményeket feltáró négy kutatást összevetve korántsem mutatkozik egységes kép, de keresetnek tűnnek a villamos-, gépészmérnökök, az informatikusok (4–4 előfordulással), a logisztikusok (3 előfordulással), a pénzügyi, a kereskedelmi végzettségűek és az orvosok (2–2 előfordulás). Túlkínálatot mutatnak a vélemények szerint a jogász (3), a pedagógus és az agrár végzettségek (2–2).

Bérek a szakmákban

„A pályakezdők iránti kereslet, amit az előbbiekből vizsgáltunk, nem ad választ arra, hogy az élénk vagy éppen mérsékelt kereslettel mekkora kínálat áll szemben. A foglalkozások szerinti bérkülönbségek részben azt is jelzik, hogy adott területen a pályakezdő a munkájával mennyi hozzáadott értéket állít elő, másrészt arra is utalhatnak, hogy az adott foglalkozási területet kínálati vagy inkább keresleti piaci viszonyok jellemzik. Emellett a pályakezdők béreinek az első két év alatt történő emelkedéséből arra is következtettünk, hogy a pályakezdők készségei és szakmai ismeretei mely foglalkozási területeken fejlődnek a legjobban, azaz a tapasztalatszerzéssel mely területeken növekszik a pályakezdők termelékenységé a legnagyobb ütemben” (Selmeczy, 2007, 63.).

Selmeczy (2007) megállapításai szerint a nyugat-dunántúli régió kivételével (17) a 15–74 éves népességben belüli foglalkoztatottak arányában és a pályakezdők kezdő bérében érvényesült a regionális hatás, mégpedig oly módon, hogy a jobb foglalkoztatási helyzetű régiókban magasabb volt az induló kereset, így a pályakezdő diplomások bérét tekintve a közép-magyarországi régió javára jelentősek voltak a kereseti különbségek az egyes

régiók között. Foglalkozások szerinti bontásban a legalacsonyabb bruttó bérré a turisztikai és vendéglátó-ipari munkatársak, majd a humán erőforrás-szervezők, a termelésirányító, üzletkötő, ügyfélkapcsolati munkatársak, az ügyintéző, asszisztens, irodavezető foglalkozásokban, valamint az építő-, földmérő- és térinformatikai mérnökök számíthatnak. A legelső és a legutolsó esetében azonban megemlítendő, hogy azok a szürkegazdaság által érintett gazdasági szektorok közé tartoznak. Nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a béreket nagymértékben meghatározza az adott gazdasági ág helyzete, a munka szezonális jellege, sok esetben a választási ciklusok, s jelentősek közöttük a regionális különbségek is. Magasabb induló keresetet a villamosmérnökök, vegyész-, környezetmérnökök, minőségellenőrök, minőségbiztosítók, üzemgazdász, ügyvitelszervező, projektvezető, gépészmérnök foglalkozásúak remélhetek. A két év utáni legnagyobb béremelkedésre a jogászok, üzemgazdász, ügyvitelszervező, projektvezető foglalkozáscsoportba tartozók, elemző közgazdászok, piackutatók (18) és a gépészmérnökök számíthatnak.

Szerepi (2006) kutatásában a munkaerő-közvetítők tapasztalata szerint vannak olyan cégek, amelyek csupán kényszerből alkalmaznak pályakezdő diplomásokat, aminek az oka, hogy tapasztalt munkavállalót nem találnak a kínált bérért a munkapiacra, vagyis a pályakezdő alkalmazása költségtakarékossági szempontból történik. A felkeresett multinacionális cégek szerint a fiataloknak túlzottak az elvárásai. Ugyanakkor a közvetítők szerint, noha a pályakezdők nem rendelkeznek reális képzetekkel a munkaerőpiaci helyzettel kapcsolatban, a munkáltatók elvárásai még irreálisabbak. A munkáltatók kompromisszumkészsége a béralkut illetően egyes megítélésű a megkérdezettek körében. Egyesek szerint ha az adott munkaposzt szempontjából kicsi a szakemberkínálat, mással nem tudják helyettesíteni, akkor elsősorban vidéken és a vezetői pozíciók esetében hajlandók magasabb bért fizetni. A másik tipikus vélemény szerint a munkaadók nem kötnek kompromisszumot, inkább kivárik a megfelelő jelentkezőt, átszervezik a munkastruktúrát, felszítják a vállalatban belül a betöltetlen munkakörhöz kapcsolódó feladatokat.

Az újsághirdetések elemzéséből tudjuk, hogy a juttatásokra vonatkozóan a vizsgált időszakban a megyei lapok és a *HVG* nyugat-magyarországi régiót érintő toborzásainak jelentős százalékában (Havatérés, 2001). Ezek alapján a vizsgált hirdetések nem alkalmasak a közgazdaságtani értelemben bérben túlközöző kereslet és kínálat megítélésére. Segítségük hiányában, az emberitőke-elmélet alapján ha a keresett szakterületeket összevetjük a kínált bérrel, az várható, hogy a keresett foglalkozásokban a munkaadók nagyobb bért kínálnak. Felhasználva a Selmeczy-féle fizetési kategóriákat és a 2007-es munkájában közölt bruttó bérváltozást bemutató ábrát (Selmeczy, 2007, 64.), a vállalati prognózis és a szakértői vélemények konszenzusára, illetve ellentmondására fókuszálva a szakterületeket illetően az 1. táblázatban vázolt kép rajzolódott ki.

A konszenzusosan keresettnek minősített gépész-, villamos- és vegyész-, környezetmérnökök iránti keresletet az átlagos induló bérek és a két év utáni átlagos béremelkedés igazolni látszik. A szakértők és a vállalati megkérdezés alapján visszafogott keresletűnek tekintett jogász foglalkozásúak, bár alacsony kezdő bruttó bérré számíthatnak, a két év után várható átlagos bér alapján az ötödik kategóriába tartoztak, ami kismértékben, de meghaladta az átlagot, vagyis a szakma telítettsége ellenére még jó befektetésnek tűnik. Az ellentmondásosan megítélteket vizsgálva az üzletkötő, ügyfélkapcsolati munkatársak két év után nagyon jelentős béremelkedésre számíthatnak, de a béremelkedés utáni pozíciójuk is csak átlag alatti átlagos bérhelyzetet eredményezett, ami inkább a visszafogott keresletet erősíti meg. Az elemző közgazdász, piackutató foglalkozások az átlagot meghaladó bérré számíthatnak, majd nagy emelési aránnyal az ötödik legkedvezőbb bért kínálnak, ami inkább alátámasztja a keresletet, mint a stabilitást. Selmeczy eredményei szerint e terület mutatta a legnagyobb szórást regionális dimenzióban mind az induló bért, mind a két év utáni béremelkedést illetően. A reklám- és marketingmenedzser

1. táblázat. Foglalkozások kínálata, kereslete, termelékenysége

Bérvat. (1)	Végzettség (2)	Kereslet megítélése (3)
Induló átlagos bruttó bér (csökkenő sorrendben)		
5.	Villamosmérnök	Keresett
4.	Vegyész-, környezetmérnök	Keresett
4.	Minőségellenőr, minőségbiztosító	Stabil, keresett
4.	Üzemgazdász, ügyvitelszervező, projektvezető	Visszafogott
4.	Gépészmérnök	Keresett
3.	Elemző közgazdász, piackutató	Ellentmondásos
3.	Informatikus, programozó	Stabil
3.	Reklám- és marketing-menedzser	Ellentmondásos
3.	Jogász	Visszafogott, túlképzés
3.	Kereskedelmi szervező, logisztikus	Stabil
3.	Pénzügyes	Ellentmondásos
2.	Számviteli munkatárs, könyvelő, adószakértő	Ellentmondásos
2.	Üzletkötő, ügyfélkapcsolati munkatárs	Keresett
Két év után a legnagyobb mértékű átlagos béremelkedés (csökkenő sorrendben)		
6.	Üzemgazdász, ügyvitelszervező, projektvezető	Visszafogott
6.	Gépészmérnök	Keresett
5.	Jogász	Visszafogott, túlképzés
6.	Elemző közgazdász, piackutató	Ellentmondásos
7.	Villamosmérnök	Keresett
4.	Üzletkötő, ügyfélkapcsolati munkatárs	Keresett
Két év után a legnagyobb átlagos bruttó bér (csökkenő sorrendben)		
7.	Villamosmérnök	Keresett
6.	Üzemgazdász, ügyvitelszervező, projektvezető	Visszafogott
6.	Gépészmérnök	Keresett
6.	Vegyész-, környezetmérnök	Keresett
6.	Elemző közgazdász, piackutató	Ellentmondásos

foglalkozásúak, bár alacsony kezdő bruttó bérré számíthattak, a két év után várható átlagos bér alapján az ötödik kategóriába tartoztak, ezzel azonban még kis mértékben ugyan, de elmaradtak az átlagtól. A cégek megkérdezésében visszafogott keresletűnek mutatózó pénzügyes, könyvelő, kontroller, adószakértő foglalkozáscsoport esetében az átlaghoz képest alacsonyabb induló bérrrel, közel azonos mértékű béremelkedéssel számolhattak, két év után az átlagos bér alatt maradván, ami az országos átlagokat tekintve inkább a vállalati kereslet visszaesését támasztja alá. A stabilnak, illetve a szakértők által keresettnek tartott minőségellenőr, minőségbiztosító foglalkozásúak az átlagot meghaladó induló bérré (4. kategória), majd szintén meghaladva az átlagot, az ötödik kategóriába kerültek, ami a keresletet támasztja alá. A szakértők szerint stabil, a vállalati prognózis szerint visszafogott keresletű üzemgazdász, ügyvitelszervező, projektvezető csoportot tekintve érdekes kép rajzolódott ki. Induláskor a negyedik legkedvezőbb anyagi helyzetet mutatta, majd (a gépészmérnökökkel együtt) a 19 szakterület között két év után a legnagyobb béremelkedésre számíthattak, amely a villamosmérnökök után a második legjobb átlagos bérpozíciót jelentette a pályakezdekők számára.

Az elemzésbe vonjuk be a szakértői vélemények egyetértésében keresettnek mutatózó, eddig még nem említett informatikusokat és logisztikusokat! Utóbbiak a 3. kategóriába tartozó átlagos fizetést követően a második évben eggyel magasabba kerültek, de javadalmazásuk elmaradt az országos átlagtól. Az előbbieket szintén a harmadikban kezdték, de nagy átlagos fizetésemelkedéssel az átlagot meghaladó ötödik bércategóriába emelkedtek, 19 foglalkozási csoportból a hetedik legkedvezőbb helyre.

A 2008-as vállalati vizsgálat segít tovább árnyalni a fenti képet. A vizsgált 29 foglalkozás közül a három legjobban fizetett a pályakezdő diplomások között műszaki végzettséget igényelt (informatikus, villamos- és vegyészmérnök). A legjobb fizetéssel a gazda-

sági végzettségek közül a reklám- és marketingesek, a logisztikusok és a kereskedők, értékesítők, üzletkötők kalkulálhattak. Ugyanekkor „a szakirányú végzettséget nem igénylő asszisztens, ügyintéző [...], a mezőgazdasági mérnök [...] és a turisztikai és vendéglátó” (Várhalmi, 2008, 32.) munkakörökben várták a jelentkezőket a legalacsonyabb bérrrel. Utóbbi csoport esetében azonban jelentős volt a bérek szórása. Velük szemben a műszaki végzettséget igénylő munkakörök esetében (kivéve: informatikusok, építész-, gépész- és közlekedésmérnökök) a javadalmazás kevésbé szóródott (Várhalmi, 2008). A kezdők bérét befolyásoló tényezők (foglalkozási terület, régió, vállalati méret és tulajdonszerkezet) vizsgálatára egy lineáris regressziós modellt alkalmaztak, amely a bérek 44 százalékát magyarázta. Az eredmények alapján sorrendben a legnagyobb hatású a foglalkozási terület, a földrajzi elhelyezkedés, a tulajdonszerkezet, majd pedig a vállalatméret. „...mind a négy dimenzió önálló hatással bír a pályakezdő diplomások kezdő bérére. A friss diplomások a többségben külföldi tulajdonban levő vállalatoknál átlagosan [...] nagyobb jövedelemre számíthatnak, mint a hazai és a vegyes tulajdonban levő vállalatoknál. A vállalatméret esetében a legkisebb” (Várhalmi, 2008, 36.) (1–19 fő közötti foglalkoztatottal rendelkező) vállalatokat tekintve referenciakategóriának, „a vállalatméret emelkedésével nő a diplomás pályakezdők javadalmazása, ez a hatás azonban csak az 50 főnél nagyobb cégeknél jelentkezik igazán.” (Várhalmi, 2008, 36.) A földrajzi elhelyezkedés dimenziót vizsgálva, referenciaként a legmagasabb átlagbért nyújtó közép-magyarországi régiót választva, „az összes régióban alacsonyabbak a bérek. Leginkább a Dél-Alföldön [...], illetve legkevésbé a Közép-Dunántúlon [...]” (Várhalmi, 2008, 37.).

Két év munkaviszony után általánosságban a műszaki végzettséget igénylő munkakörökben lehetett a legmagasabb átlagos bérnövekedést elérni (Várhalmi, 2008). Várhalmi közzétett adatai alapján, két év után a legmagasabb átlagos fizetést sorrendben az informatikusok, programozók, az induló bérhoz képest nagy ugrást követően az építészmérnökök, majd a villamos-, a vegyész- és a gépészmérnökök könyvelhettek el. Ez a fentiekkel összhangban továbbra is az e szakmák iránti keresletet támasztja alá. Ugyanakkor észre kell venni, Selmeczy (2007) eredményeihez hasonlítva a kapott sort, hogy jelentős változások tapasztalhatók a kialakult sorban. Az informatikus, programozó foglalkozásúak a 2007-es kutatás szerint 19 – műszaki és gazdasági végzettséget igénylő foglalkozáscsoportok vegyesen – közül a 7., az építészmérnökök azonban csupán a 17. helyezést kapták.

A vizsgált foglalkozáscsoportokból csak a műszakiakat figyelembe véve a legrosszabb fizetési pozíciót foglalta el. A minőségellenőrök megőrizték a hatodik helyezésüket a sorban. A fizetési skála másik végén a legalacsonyabb induló és emelkedés utáni átlagos jövedelemmel a térinformatikai, mezőgazdasági és környezetmérnökök foglaltak helyet. A gazdasági végzettséghez soroltak közül a legkedvezőbb bérhelyzetet két év után – sorrendben – a reklám és marketing területén dolgozó, kereskedő, értékesítő, üzletkötő munkatársak, valamint a logisztikus, beszerző, anyaggazdálkodó, majd pedig a gazdaságelemző munkakörűek könyvelhettek el (Várhalmi, 2008). (22) Selmeczy (2007) tanulmányával az eredmények a más foglalkozási csoportok miatt kevésbé összevethetők (23), de annyi megállapítható, hogy itt jelentősek a különbségek az egyes foglalkozáscsoportok sorrendjében. A korábban túltelítettnek tartott reklám és marketing, illetve az ellentmondásosan megítélt logisztikus foglalkozás kedvező induló és két év munkaviszony utáni bérezési helyzete mutatkozott meg Várhalmi (2008) adatai alapján. Ugyanekkor a turisztikai munkatársak és az ügyintézők, asszisztensek kedvezőtlen induló, majd két évi átlagos bérenek helyzetében alapvető változás nem történt.

A korábbiakhoz hasonló modell segítségével próbálták a kutatók a bérnövekedés meghatározóit megragadni. A modell itt azonban a bruttó bérnövekmény csupán 10 százalékát tudta kimutatni. A négy vizsgált dimenzió szignifikánsan, de nem olyan nagy mértékben határozta meg a béremelkedés mértékét, mind az induló béreket. „A külföldi tulajdonban levő vállalkozásoknál dolgozó friss diplomások – ha a földrajzi régiót, a vállalat

méretét és a munkakört változatlanak vesszük – [...] kisebb bérnövekedésre számíthatnak, mint a hazai vagy vegyes tulajdonú vállalatoknál dolgozó társaik” (*Várhalmi*, 2008, 44.). A földrajzi elhelyezkedés dimenziót tekintve a közép-, észak-magyarországi és a közép-dunántúli régióban közel hasonló volt a bérnövekedés mértéke, míg a többiben alacsonyabb. A központi régióhoz képest a legnagyobb elmaradás a Dél-Alföldön tapasztalható. A vállalatok méretét vizsgálva, referenciaként a legkisebb, vagyis 1–19 fő közötti foglalkoztatottal rendelkező vállalatokat tekintve, a közepes méretű – a kutatók által használt kategóriák szerint 50–99 és 100–249 fős – cégeknél lehetett nagyobb fizetés-emelkedésre számítani (*Várhalmi*, 2008).

Az országos vállalati felmérés és a központi régióra fókuszáló humánerőforrás-tanácsadók körében végzett szakértői megkérdezés eredményeiben mutatkozó ellentmondások valószínűsíthetően a regionális különbségekre vezethetők vissza. A különbségek vizsgálatára alkalmasabbnak tűnik egy regionális bontású elemzés. Összegzéseként csupán az állapítható meg nagyobb bizonyossággal, hogy az induló és két év munkaviszonyt követő átlagos bér nagyságának két végpontján elhelyezkedő foglalkozáscsoportokban mutatkozik kisebb- (villamos-, vegyész-, gépészmérnök – legmagasabb átlagos bérek) nagyobb (turisztikai munkatársak, ügyintézők, asszisztensek – legalacsonyabb átlagos bérek) fokú stabilitás.

Összegzés

A fentiekben a diplomások iránti keresletet közelítettük meg álláshirdetéseket elemző és a munkáltatói-szakértői tapasztalatokat feltáró kutatások segítségével. Az előbbiekből megismerhettük, hogy kiket keresnek a vizsgált médiumok alapján a munkaadók. Az utóbbiakból kiderült, hogy ágazati, regionális, tulajdoni szerkezet és vállalatméret stb. szerint milyen a diplomások iránti kereslet, milyen ennek a várható alakulása, milyen béreket kínálnak a pályakezdőknek. A kutatási eredmények és a saját elemzések eredményei egymással, illetve e két csoporton belül korlátozottan összevetethetők az eltérő kutatási időszakok, vizsgálati minták, megközelítések miatt. Az egyes vizsgálati alszemponatokban megkísérelt összehasonlítások eredményeképp a következők fogalmazhatók meg:

- Az álláshirdetések egy nem elhanyagolható százalékában az egyetemi és a főiskolai végzettség, illetve a diploma szakterülete megnevezésének elmaradása felveti a diplomák vertikális, illetve horizontális konvertálhatóságának kérdését: „Mindegy, milyen, csak diplomája legyen!”

- Mind az országos, mind a nyugat-magyarországi régió megyéinek kutatási mintájába került médiumok, illetve e régió megyei lapjainak hasábjain megjelent toborzásokban keresettnek mutatkozott néhány, a műszakiak, illetve a gazdaságiak csoportjába sorolt foglalkozás. Nagyok azonban a két országos minta, valamint a régiós minták (*HVG*, megyei lapok) közötti különbségek, amelyek felhívták a figyelmet a kisebb területi egységek szerinti megközelítés szükségességére.

- Oktatásgazdaságtani elméletek szerint a munkáltató által nyújtott kompenzáció vagy másképpen juttatások fontos szerepet töltenek be a munkát keresők döntéseiben. A *Hazatérés* kutatási eredményei arra utaltak, hogy a hirdetésekben a munkaadók kevésbé éltek a kereslet árjelző szerepével.

- A munkáltatók és a szakértők által jelzett, konkrét foglalkozásokat érintő kereslet megítélésében nem egységesek a vélemények sem a két csoportot, sem csupán a szakértői tapasztalatokat feltáró kutatásokat összevetve.

- A pályakezdőknek kínált átlagos bért és a két év után várható átlagos bérnövekedést mint az adott foglalkozás iránti kereslet jelzőjét tekintve csupán az állapítható meg nagyobb bizonyossággal, hogy az induló és két év munkaviszonyt követő átlagos bér legalacsonyabb végpontján elhelyezkedő foglalkozáscsoportokban mutatkozott nagyobb, a

legmagasabb végpontján kisebb fokú stabilitás. Ennek ellenére az előbbieket, a diplomásokat célba vevő álláshirdetés-elemzések, a pályakezdő diplomásokra vonatkozó vállalati és szakértői vélemények a heterogén vizsgálati paraméterek alapján igazolták néhány szakma keresettségét.

Jegyzet

(1) Pontosabban felsőfokú végzettségűeket, legalább középfokú végzettségűeket, illetve a meghirdetésre került állás alapján feltételezhetően diplomásokat.
 (2) A vizsgált médiumok nem ismertek.
 (3) Közük volt olyan eset, amelyben a munkakör megnevezése egyértelműt tette az igényelt szakirányú végzettséget. Arányukról a 14 százalékon belül a szerző nem közölt adatokat.
 (4) A megnevezett juttatások sem a konkrét bére vonatkoznak.
 (5) Jelenleg Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI).
 (6) Itt a pályakezdő a két évnél nem régebben tanulmányait befejezőket, tehát nem csak a felsőoktatásból kilépőket foglalja magába.
 (7) Diplomás pályakezdők alatt értik a vizsgálati időszakot megelőző két évben tanulmányait befejezőket.
 (8) Humán erőforrás-tanácsadó és -szolgáltató cégek vezetői, tanácsadói; feldolgozóipari cégek vezetői, humán erőforrás-vezetői; kereskedelmi, szolgáltató és közszolgáltató cégek vezetői, humán erőforrás-vezetői; karrier-tanácsadó szakértők; egyetemek, főiskolák karrier-tanácsadó irodáinak szakértői.
 (9) Selmeczyhez hasonlóan diplomás pályakezdők alatt értik a vizsgálati időszakot megelőző két évben tanulmányait befejezőket.
 (10) A mintában „a feldolgozóipari cégek vannak legnagyobb számban, körülükben találhatjuk a legtöbb diplomás pályakezdőt foglalkoztató vállalatot. A feldolgozóipar Magyarországon a legnagyobb gazdasági szektornak tekinthető – a mintában a vállalatok 36 százaléka tevékenykedik a feldolgozóiparban –, így nem csoda, hogy az abszolút számok tükrében ez az ágazat a legnagyobb felvevője a friss diplomásoknak. Megállapítható ugyanakkor, hogy arányaiban átlag alatti mértékben (23 százalék) alkalmaznak friss diplomásokat.” (Várhalmi, 2008, 11.)
 (11) A 2006-os első felmérésben más foglalkozási listát vizsgáltak. A megkérdezettek leggyakrabban villamosmérnököt, informatikust (36 százalék) foglalkoztatnak. Ezeket a foglalkozásokat követték a sorban a gépészmérnökök (23 százalék), a klasszikus

közgazdász foglalkozások (elemző, illetve pénzügyes, kontroller) (13), kissé lemaradva tőlük a marketinges (9 százalék) és logisztikus (8 százalék) foglalkozásúak. (Selmeczy, 2006)
 (12) A megközelítés érvényességére vonatkozó megjegyzést lásd: Várhalmi, 2008, 25.
 (13) A foglalkozáscsoportra vonatkozó szerzői megjegyzést lásd: Selmeczy, 2007, 57.
 (14) Selmeczy tanulmányában a vizsgált 41 foglalkozási területet a felvételt tervezők válasza alapján 36-ra, majd a statisztikai számításokhoz 20-ra csökkentették, így egyértelműen nem vehetőek össze az eredmények Várhalmi 29 foglalkozási csoportjával.
 (15) Az eredmények összegzéséből kimaradtak a kis elemszámú (25 esetnél kisebb) kategóriák.
 (16) A megkérdezettek száma pontosan nem ismert.
 (17) Ebben a régióban „az általánosan jobb foglalkoztatási helyzet ellenére sem lényegesen magasabbak a kínált kezdő bérek” (Selmeczy, 2007, 69.) a többihez viszonyítva.
 (18) Azonban ennél a csoportnál a legnagyobb a bérek szóródása az alkalmazás kezdetén és az azt követő két évben.
 (19) A hét bércategória: 1. 100–120 eFt, 2. 120 eFt felett–140 eFt, 3. 140 eFt felett–160 eFt, 4. 160 eFt felett–180 eFt, 5. 180 eFt felett–200 eFt, 6. 200 eFt felett–220 eFt, 7. 220 eFt felett.
 (20) Selmeczy (2007, 64.) *A diplomás pályakezdők bruttó bére a kezdéskor, és két év gyakorlat után országosan* című (6.1.) ábrájának adatai alapján.
 (21) Hazatérés, 2001; Híves, 2006; Kiss, 2008; Szanyi, 2005; Selmeczy, 2006; 2007; Szerepi, 2006 kutatása alapján. A 2008-as kutatás a lényegesen eltérő foglalkozás-területi csoportosítás miatt nem szerepel az összehasonlításban.
 (22) A második helyről kis elemszám miatt kimaradt az adószakértő, adótanácsadó, a hatodik helyről azonos okból a jogász foglalkozás.
 (23) Lásd például: a Várhalmi-féle kutatás külön kezelte a gazdaságelemzőt a piackutatótól, piacelemzőtől, míg Selmeczynél a kettő egy foglalkozáscsoportot alkotott.

Irodalom

Adler Judit (2008): A munkaerő-struktúra alakulása 2015-ig. In Borbély Tibor Bors – Fülöp Edit (szerk.): *Munkaerő-piaci kutatások*. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest. 27–51.
Hazatérés – a Nyugat-Dunántúli régió emberkincsének megtartásáért c. cselekvési terv és modellprogram. I. Helyzetelemzés (2001) Nyugat-Dunántúli Regionális Fejlesztési Ügynökség, Sopron. 2005. február 23-i megtekintés, [http://www.westpa.hu/cgi-](http://www.westpa.hu/cgi-bin/rhti/doktar/dokulist_guest.cgi?mode=1&parent-id=45&nyelv=)

[bin/rhti/doktar/dokulist_guest.cgi?mode=1&parent-id=45&nyelv=](http://www.westpa.hu/cgi-bin/rhti/doktar/dokulist_guest.cgi?mode=1&parent-id=45&nyelv=)
 Híves Tamás (2006): Munkaadói elvárások megjelenése az álláshirdetésekből. In Berde Éva – Czenky Klára – Györgyi Zoltán – Híves Tamás – Morvay Endre és Szerepi Anna: *Diplomával a munkaerőpiacra*. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest. 73–87. 2006.12.12-ei megtekintés, www.hier.iif.hu/hu/letoles.php?fid=kutatasok/185

Kiss László (2008): *Milyen az ideális diplomás állás-kereső? Diplomás állásokat kínáló hirdetések elemzése*. 2008.07.14-ei megtekintés, http://www.felvi.hu/index.ofi?mfa_id=70&hir_id=9490&oldal=2

Munkaerő-piaci elvárások a diplomás munkakeresőkkel szemben álláshirdetések elemzése alapján. 2007. (é. n.) 2008.09.03-ai megtekintés, http://www.felvi.hu/bin/content/dload/felsooktatasiuhely/hirdeteselemzes_2007.pdf

Munkaerő-piaci elvárások a diplomásokkal szemben: álláshirdetések elemzése megadott szempontok alapján. 2006. (é.n.) 2008.09.03-ai megtekintés, http://www.felvi.hu/bin/content/dload/felsooktatasiuhely/hirdeteselemzes_20060929.pdf

Palócz Éva (2001): *A pályakezdezők iránti vállalati kereslet és a velük való elégedettség egy vállalati felmérés tükrében*. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemzési Intézet, Budapest. 2006.10.24-ei megtekintés, http://www.gvi.hu/letoltes/pdf/paly_2001.pdf

Perpék Éva (2006): *A vállalkozások munkaerőkereslete és pályakezdezőkkel, tanulókkal való elégedettsége – 2005*. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, Budapest. 2008.02.20-ai megtekintés, http://www.gvi.hu/letoltes/pdf/palyakezdo_0217.pdf

Selmeczy Iván (2006): *Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdezők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdezők tudásával való elégedettség 2005-ben. Egy empirikus vállalati felvétel és szakértői interjúk elemzése*. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet

GVI Kutatási Füzetek, Budapest. 2008. 02. 20-i megtekintés, http://www.gvi.hu/letoltes/ms/doc/dip_0601.doc

Selmeczy Iván (2007): *Diplomás pályakezdezők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből – 2007. 1000 magyarországi cég körében. végzett felmérés eredményei*. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, Budapest. 2008.02.20-ai megtekintés, http://www.gvi.hu/letoltes/pdf/dip_07_tanulmany_070810.pdf + Ábrák és táblázatok: http://www.gvi.hu/letoltes/ms/xls/dip_07_abrak_070810.xls

Szanyi Ágnes (2005): *Kényszerből a felsőoktatásba. Kevésbé egyenlő diplomák és diplomások. Kutatási beszámoló*. Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet. 2006.10.28-ai megtekintés, http://www.echosurvey.hu/_user/downloads/kutatasi_beszamolo/t-1230fa.pdf

Szerepi Anna (2006): *Munkaadók és fejjavadások a munkaerőpiacról és az oktatási rendszerről*. In Berde Éva – Czenky Klára – Györgyi Zoltán – Híves Tamás – Morvay Endre – Szerepi Anna: *Diplomával a munkaerőpiacon*. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest. 89–114. 2006.12.12-ei megtekintés, www.hier.iif.hu/letoltes.php?fid=kutatasok/185

Várhalmi Zoltán (2008): *Diplomás pályakezdezők várható foglalkoztatása és bérezése a versenyszektorban. 3000 magyarországi cég körében végzett felmérés elemzése – gyorsjelentés*. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, Budapest. 2008.07.14-ei megtekintés, http://www.gvi.hu/data/research/diploma_2008_gyorsjelentés_080701_1400.doc